

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi serta perkembangan teknologi yang pesat, suatu organisasi yang dimana termasuk institusi pendidikan dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi serta berinovasi. Universitas Muhammadiyah Jember sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi di Indonesia, memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta layanan yang diberikan kepada mahasiswa. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah seorang pegawai yang dimana merupakan salah satu Sumber Daya yang dimiliki oleh institusi. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Secara umum Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi, termasuk seorang pegawai, manajer, dan pemimpin. Menurut Hasibuan & Prastowo (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan penggunaan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi juga pelaksanaan berbagai fungsi yang terkait, seperti perancangan sumber daya manusia, proses rekrutmen serta seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk melakukan analisis evaluasi kinerja secara objektif. Menurut Rivai (2011) memaparkan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu area dalam manajemen secara keseluruhan yang dimana mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan. Sedangkan menurut Dessler (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang dimana melibatkan perekrutan, pelatihan, evaluasi, serta pemberian kompensasi kepada seorang pegawai, juga mengelola hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan keadilan di lingkungan kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang agar Sumber Daya Manusia dalam organisasi dapat bermanfaat secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan. Karena itu penting bagi manajer pada semua tingkat organisasi agar memahami dan memperhatikan peran dari Manajemen Sumber Daya Manusia.

Seseorang yang siap, berkeinginan, serta memiliki kemampuan untuk membantu tercapainya tujuan organisasi juga dapat disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu elemen yang menjadi masukan (input) adalah Sumber Daya Manusia itu sendiri. Selain itu, proses manajemen yang dapat menghasilkan hasil (output), berupa barang atau jasa. Hasil ini diperoleh dengan didukung komponen lain seperti modal, bahan, mesin, metode, serta teknologi yang memadai Zainal (2018). Sedangkan menurut Edison et al (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses dalam mengelola, mendorong, serta mengembangkan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan strategis organisasi juga meningkatkan kinerja pegawai melalui berbagai tindakan strategis.

Menurut Metris (2024) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan juga pengendalian semua kegiatan yang berkaitan dengan perekrutan tenaga kerja, pengembangan pegawai, pemberian kompensasi, pemeliharaan hubungan dengan seorang pegawai, juga pemutusan hubungan kontrak kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, untuk mencapai tujuan dan

sasaran individu, perusahaan, dan juga masyarakat. Fungsi-fungsi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi: perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian seorang pegawai, pemberian upah dan tunjangan, penilaian kinerja, pemberian penghargaan, pengembangan karir, pelatihan serta pengembangan, keselamatan juga kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas. Manajemen Sumber Daya Manusia telah berkembang dari model tradisional yang hanya fokus pada sub-subfungsi, menjadi model sistem yang menekankan pada integrasi anatara fungsi yang satu dengan lainnya, untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Saat ini, banyak organisasi yang menyadari seberapa penting peran departemen SDM. Mereka telah memahami bahwa departemen SDM memiliki dampak besar terhadap efektivitas dan profitabilitas suatu organisasi secara keseluruhan. Sumber Daya Manusia juga memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan prestasi kerja seorang pegawai. Dimana pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan dari perusahaan secara keseluruhan.

Mengelola prestasi kerja merupakan aspek krusial dalam manajemen organisasi karena membantu dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan memantau juga mengevaluasi kinerja pegawai, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan atau perbaikan proses kerja. Selain itu, sistem pengelolaan prestasi yang transparan dan adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai, karena mereka merasa dihargai serta diakui. Proses ini juga memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi pegawai dengan potensi tinggi, memberikan peluang pengembangan karir, dan meningkatkan retensi pegawai. Secara keseluruhan, pengelolaan prestasi kerja yang baik tidak hanya bermanfaat bagi individu pegawai, tetapi juga bagi organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berorientasi pada hasil, yang berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, serta transformasi digital.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu budaya organisasi, menurut Samsudin (2023) budaya dapat dipahami sebagai keseluruhan upaya atau cara baik rohani maupun materil, yang melibatkan potensi dan keterampilan individu maupun kelompok. Budaya memiliki sifat sosial, yang berarti bahwa tradisi suatu kelompok diteruskan secara historis dan diterima oleh generasi berikutnya berdasarkan nilai-nilai yang berlaku. Sehingga budaya organisasi sendiri merupakan sistem makna atau nilai yang dipegang bersama oleh seluruh anggota dari suatu organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut menciptakan karakteristik unik bagi suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Pegawai yang memahami karakteristik ini akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku seorang pegawai dalam bertindak. Menurut (Sudaryono, 2017) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merujuk pada nilai yang disetujui juga diterapkan oleh seluruh anggota dari organisasi, yang bersifat berkembang serta mampu meningkatkan produktivitas dari suatu organisasi. Sedangkan menurut (Brahmasari & Suprayetno, 2023) memaparkan budaya perusahaan sebagai sebuah

konsep, digunakan sebagai alat untuk menilai sejauh mana kesesuaian antara tujuan organisasi, strategi dan organisasi, tugas, serta dampak yang dihasilkan.

Humairoh (2017) memaparkan mengenai budaya organisasi sendiri adalah sekumpulan nilai, asumsi, sikap, serta norma perilaku yang diyakini dan digunakan sebagai pedoman dalam bertindak pada suatu organisasi, sehingga menjadi identitas bagi organisasi tersebut. Budaya organisasi terbentuk dari dua faktor, antara lain, faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari individu yang ada dalam organisasi, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi karakteristik budaya organisasi meliputi kondisi ekonomi, teknologi, sosial politik, hukum, serta agama. Budaya organisasi mencakup asumsi dasar dan nilai terkait cara melihat, merasakan, berpikir, bertindak, dan berperilaku, memiliki peran penting sebagai fasilitas dalam pengembangan karyawan sesuai dengan pekerjaan masing-masing untuk meningkatkan kemampuan dan komitmen terhadap perusahaan. Budaya organisasi juga berkaitan dengan prestasi kerja. Setiap organisasi pada dasarnya memiliki budaya organisasi yang khas. Budaya organisasi menentukan apa yang dianggap penting dan tidak penting dalam perusahaan.

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam kelancaran operasional suatu organisasi, sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai harapan. Keberadaan budaya yang sangat luas memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap struktur dan fungsi suatu organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan memiliki budaya yang unik meskipun menjalankan fungsi yang serupa. Selain itu, setiap pegawai atau individu dalam organisasi tidak terlepas dari nilai budaya yang dianut, yang pada akhirnya akan berkolaborasi dengan elemen-elemen seperti perangkat, teknologi, sistem, strategi, juga gaya hidup. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi harus seimbang dan sesuai agar organisasi tetap dapat bertahan juga berkembang menurut (Simbolon & Simamora, 2023). Terdapat penelitian terdahulu yaitu (Jismin et al., 2022) memaparkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja seorang pegawai.

Faktor yang juga mempengaruhi prestasi kerja yaitu kepuasan kerja, kepuasan kerja sendiri merupakan keadaan emosional juga perasaan positif yang muncul ketika seorang pegawai merasa puas dengan hasil kerja mereka. Seorang pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya cenderung lebih termotivasi juga berkomitmen untuk memberikan hasil kerja yang meningkat juga lebih baik setiap harinya. Adapun definisi lain dari kepuasan kerja yaitu merupakan suatu kondisi yang diinginkan oleh setiap pegawai, dimana mereka merasa diperhatikan juga mendapatkan apa yang sesuai dengan harapan serta kebutuhan mereka, yang pada gilirannya menciptakan kepuasan. Kepuasan kerja merupakan isu yang menarik serta penting, karena memberikan manfaat besar baik bagi individu, perusahaan, maupun masyarakat. Ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat memicu perilaku agresif atau justru mendorong karyawan untuk menarik diri dari interaksi sosial di lingkungan kerjanya. Seperti, dengan memutuskan untuk berhenti dari perusahaan, sering absen, atau perilaku lain yang menghindari keterlibatan dalam kegiatan suatu organisasi. Bentuk perilaku agresif, seperti sabotase, kesengajaan membuat kesalahan, menentang atasan, atau bahkan melakukan pemogokan (Putra et al., 2022). Definisi lain menurut Rahman et al., (2016) menjelaskan kepuasan merupakan

perasaan yang menyenangkan yang muncul sebagai hasil dari persepsi individu dalam menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk mencapai nilai kerja yang dianggap penting bagi dirinya. Sedangkan Sutrisno (2015) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan kondisi kerja, hubungan antar sesama rekan kerja, kompensasi yang diterima oleh pegawai tersebut, serta aspek yang meliputi faktor fisik maupun psikologis.

Menurut (Mangkunegara & Anwar, 2017) berpendapat mengenai definisi dari kepuasan kerja yang merujuk pada perasaan positif juga negatif seorang pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya serta kondisi pribadinya. Aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaan antara lain meliputi gaji, kesempatan untuk mengembangkan karir, jenis pekerjaan, struktur organisasi, serta kualitas pengawasan. Aspek yang berkaitan dengan kondisi pribadi seorang pegawai antara lain usia, kondisi kesehatan, dan tingkat pendidikan. Sedangkan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan sikap emosional yang positif serta rasa cinta terhadap pekerjaan, sikap ini tercermin melalui semangat kerja, kedisiplinan, juga kinerja yang baik dari seorang pegawai (Hasibuan, 2017).

Menurut (Robbins & Judge, 2015) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan perasaan positif yang timbul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seorang pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki pandangan yang positif, sedangkan bagi pegawai yang tidak puas cenderung memiliki pandangan negatif. Menurut Handoko (2014) mendefinisikan kepuasan kerja yang merujuk pada kondisi emosional yang dapat berupa perasaan senang maupun tidak senang yang dialami oleh seorang pegawai terkait dengan pekerjaan mereka, atau dapat juga dianggap sebagai gambaran perasaan individu terhadap pekerjaannya. Menurut Wibowo (2014) mendefinisikan kepuasan kerja dianggap sebagai variabel dependen utama karena terdapat dua alasan yaitu pertama menunjukkan hubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, dan yang kedua yaitu karena kepuasan kerja mencerminkan nilai juga menjadi preferensi banyak peneliti dalam bidang perilaku organisasi. Alasan utama mengapa kepuasan kerja itu penting adalah dari segi kemanusiaan, dimana setiap individu berhak atas perlakuan adil dan layak, terutama bagi seorang pegawai yang telah memberikan kontribusinya terhadap pekerjaan dan organisasi. Selain itu, dari segi manfaat atau fungsi, kepuasan kerja dapat mendorong perilaku positif yang berkaitan dengan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada kemajuan suatu organisasi tersebut (Putri & Aldino, 2022). Bahua et al., (2023) melakukan penelitian terdahulu, yang dimana hasil dari penelitian tersebut yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja seorang pegawai.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu disiplin kerja, dimana disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri seorang pegawai yang dilakukan secara teratur serta mencerminkan tingkat kesungguhan tim dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran aturan atau harapan yang ada, sementara keluhan-keluhan disampaikan oleh pegawai yang merasa hak-haknya tidak dihormati oleh sebuah organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja sangat penting bagi seorang pegawai, karena tujuan organisasi akan sulit tercapai tanpa adanya disiplin. Selain beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin

kerja, terdapat juga berbagai aspek yang sering digunakan untuk menilai atau mengukur disiplin kerja karyawan (Pentury, 2022).

Menurut Aulia et al., (2013) kedisiplinan berkaitan dengan tanggung jawab pribadi, dimana jika seseorang dapat mendisiplinkan diri, maka akan lebih mudah untuk menerapkan disiplin di berbagai situasi. Begitu pula dengan kemampuan kerja, yang tidak bisa dipaksakan juga harus disesuaikan dengan pekerjaan masing-masing. Prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan dan kemampuan individu. Jika keduanya tinggi, pencapaian prestasi akan lebih mudah tercapai. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab besar terhadap tugas yang diberikan, serta dapat meningkatkan semangat kerja dan membantu mencapai tujuan. Namun, disiplin saja tidak cukup untuk meraih prestasi kerja yang baik, karena tanpa kemampuan yang memadai tujuan tersebut tidak akan tercapai. Oleh karena itu, agar seorang karyawan dapat berprestasi, seorang karyawan perlu memiliki kemampuan kerja yang optimal.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) disiplin merupakan sikap kesediaan juga kemauan individu atau seorang karyawan untuk mengikuti serta mematuhi norma-norma dan peraturan yang ada di sekitarnya. Kedisiplinan yang baik pada seorang karyawan dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sementara disiplin yang menurun akan menjadi hambatan juga memperlambat pencapaian tujuan tersebut. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2016) kedisiplinan merupakan kesadaran juga kemauan individu untuk mengikuti semua peraturan suatu perusahaan serta norma-norma sosial yang ada.

Sedangkan (Ayuningsih & Suwanto, 2019) menyimpulkan mengenai disiplin kerja yang dimana pada dasarnya, disiplin kerja merupakan sikap yang tercermin dalam tindakan atau perilaku seorang karyawan, bisa berupa kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, baik dalam hal ketepatan waktu maupun dalam penggunaan peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan. Dalam hal ini, disiplin tidak hanya berupa ketaatan, tetapi juga mencakup tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan efektivitas karyawan akan meningkat, serta mereka akan bersikap juga bertindak dengan disiplin. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Maulyan & Sandini, 2024) memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap prestasi kerja dari seorang pegawai.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu transformasi digital, transformasi digital sendiri semakin berkembang pesat serta turut andil dalam cara kerja pada berbagai sektor, termasuk pendidikan. Penerapan teknologi dalam proses kerja memungkinkan seorang pegawai untuk lebih efisien serta efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Transformasi digital di Universitas Muhammadiyah Jember, seperti penerapan sistem informasi yang terintegrasi, platform pembelajaran online, dan penggunaan teknologi digital lainnya, dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Transformasi digital merujuk pada perubahan besar dalam pemanfaatan teknologi digital untuk mencapai sasaran bisnis dengan cara meningkatkan efisiensi proses bisnis, memanfaatkan data, dan juga menciptakan produk serta layanan yang lebih inovatif. Dengan transformasi digital, bisnis perlu memiliki infrastruktur, teknologi, serta

platform yang tepat untuk diimplementasikan. Tujuan dari transformasi bisnis yaitu untuk memperkuat kapasitas perusahaan sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Lingkungan bisnis merupakan sistem terbuka yang terdiri dari berbagai elemen atau unit yang saling terhubung satu sama lain (Kirana et al., 2023).

Menurut Putri (2021) transformasi digital didefinisikan sebagai proses yang bertujuan untuk meningkatkan suatu entitas dengan melakukan perubahan mendalam pada karakteristiknya melalui penerapan teknologi informasi, komputasi, komunikasi, juga konektivitas. Menurut Nagel (2020) berpendapat mengenai era transformasi digital mengubah kondisi bisnis dan mengharuskan perusahaan ataupun organisasi untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi agar tetap dapat bersaing dan relevan. Dalam penelitian Suciaji et al., (2023) mengutip dari Indriyani, Maulidah, Firmansyah, Wandagu & Anshori (2023) transformasi digital akan membuka kesempatan bagi perusahaan dan organisasi untuk berinovasi dalam meningkatkan kinerja operasional mereka.

Teknologi digital dapat membantu sebuah perusahaan dalam mengotomatisasi tugas-tugas rutin juga meningkatkan efisiensi dalam proses bisnis. Selain itu, teknologi juga memungkinkan sebuah perusahaan untuk mengembangkan produk dan layanan baru yang lebih inovatif. Industri digital membutuhkan banyak tenaga kerja terampil, sehingga menciptakan peluang pekerjaan baru. Teknologi digital mempermudah masyarakat untuk mengakses semua informasi juga berkomunikasi dengan orang lain. Namun, tidak semua orang memiliki akses yang setara terhadap teknologi digital, yang dapat memperburuk ketimpangan sosial. Otomatisasi tugas rutin juga berpotensi menyebabkan hilangnya pekerjaan pada beberapa sektor. Selain itu, penggunaan teknologi digital dapat meningkatkan risiko keamanan *cyber*, seperti pencurian data dan serangan *cyber*. Ketergantungan yang berlebihan pada teknologi juga bisa menimbulkan masalah sosial dan psikologis (Rahayu et al., 2024). Penggunaan teknologi yang tepat dapat mempermudah pegawai dalam mengakses informasi, meningkatkan kolaborasi antar rekan sesama kerja, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat.

Didalam dunia kerja yang semakin kompleks juga dinamis, prestasi kerja pegawai juga menjadi salah satu indikator utama dari suatu organisasi, termasuk juga pada perguruan tinggi. Prestasi kerja yang tinggi diharapkan dapat mendorong pencapaian visi juga misi suatu organisasi, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan suatu institusi. Maka dari itu, berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai perlu dianalisis secara mendalam.

Menurut Ginawati (2019) mendefinisikan bahwa prestasi kerja dapat lebih ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tentunya dapat dilakukan dengan menyampaikan informasi melalui komunikasi antara atasan dengan bawahan. Prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan juga waktu yang digunakan. (Hasibuan, 2019). Dessler (2015) mendefinisikan mengenai prestasi kerja merupakan perbandingan antara persepsi

nyata bawahan dengan standart yang telah ditetapkan pada tahap pertama, yang dimana melibatkan berbagai bentuk penghargaan.

Selain itu Handoko (2017) mengemukakan penilaian prestasi kerja karyawan (*Performance Appraisal*) merupakan proses dimana atasan atau manajer suatu organisasi menilai kinerja karyawannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja merupakan tingkat keterampilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam pekerjaan tersebut (Bernadin dan Russel dalam Sutrisno, 2016:150).

Menurut Dharma (2018:1) memaparkan mengenai definisi dari prestasi kerja yang dimana merupakan proses pelaksanaan tugas atau pencapaian yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok. Dengan penilaian prestasi yang dilakukan secara adil, jujur, dan objektif serta disertai dengan tindak lanjut para karyawan atau bawahan akan merasa diperhatikan oleh atasan mereka. Hal ini dapat mendorong atau memotivasi karyawan untuk semangat dalam bekerja, yang pada gilirannya membuka peluang untuk promosi, demosi, pengembangan diri, serta penghargaan berupa kenaikan gaji ataupun jabatan. (Hasibuan, 2019)

Prestasi kerja cenderung lebih mudah dicapai ketika seorang individu atau pegawai menerapkan pola kerja yang teratur, disiplin, dan fokus. Untuk mencapai tingkat konsentrasi yang tinggi, seorang pegawai memerlukan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, termasuk disiplin kerja dan pengalaman yang diperoleh dari individu maupun organisasi. Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seorang pegawai berdasarkan karakteristik pribadinya juga persepsinya terhadap perannya dalam pekerjaan tersebut, atau penilaian terhadap pelaksanaan dan peningkatan program kerjanya. Hal paling utama bagi sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Prestasi juga merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dengan menggunakan keterampilan juga kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang pegawai tidak diperoleh begitu saja, melainkan melalui proses serta ketentuan yang ada dalam pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dan kebijakan personalia saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain (Maulyan et al., 2023).

Terdapat beberapa Perguruan Tinggi yang ada di Kabupaten Jember, salah satunya yaitu Universitas Muhammadiyah Jember yang dimana menjadi Perguruan Tinggi Swasta terbesar yang ada di Kabupaten Jember. Universitas Muhammadiyah Jember sendiri adalah salah satu perguruan tinggi yang dimiliki oleh Persyarikatan Muhammadiyah yang berada di Kota Jember. Pendirian universitas ini dimulai pada 11 Maret 1981. Berdasarkan iagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah Nomor: 047/III-JTM.81/81 dan resmi dibuka pada 1 September 1981 juga mendapat persetujuan dari pemerintah melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 0172/Q/1982 pada 10 Mei 1982.

Universitas Muhammadiyah Jember terus meningkatkan kualitasnya, fokus diarahkan pada pengembangan akademik, fasilitas serta insfratrutur, laboratorium, juga perpustakaan. Sampai saat ini Universitas Muhammadiyah Jember mendapatkan akreditasi “baik sekali”. Saat ini Universitas Muhammadiyah Jember memiliki 9 Fakultas dengan 28 program studi yang telah terakreditasi A dan B oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Dari 26 program studi yang ada, terdapat beberapa jenjang pendidikan, yaitu program akademi, diploma, program S1, juga program pascasarjana. Universitas Muhammadiyah Jember memiliki 142 pegawai yan bekerja sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya.

Berikut tabel mengenai prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember

Tabel 1.1 Presentase Penilaian

No	Aspek	Presentase
1	Absensi dan Keterlambatan	20%
2	Kompetensi dan Softskill	60%
3	Komitmen Keislaman dan Kemuhammadiyahahan	20%
Total		100%

Sumber: Data diolah, tahun 2025

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai
Universitas Muhammadiyah Jember Tahun 2024**

Jabatan	Total Karyawan	Grade
Administrasi Keuangan	25	A : 6 Pegawai
		B : 17 Pegawai
		C : 1 Pegawai
		N/A : 1 Pegawai
Administrasi Umum	72	A : 14 Pegawai
		B : 48 Pegawai
		C : 9 Pegawai
		E : 1 Pegawai
Konten Kreator	3	B : 3 Pegawai
Jurnalis	3	A : 1 Pegawai
		B : 2 Pegawai
Laboran	19	A : 3 Pegawai
		B : 14 Pegawai
		C : 1 Pegawai
		N/A : 1 Pegawai
Pranata Komputer	9	A : 2 Pegawai
		B : 5 Pegawai
		C : 1 Pegawai
		N/A : 1 Pegawai
Pustakawan	4	B : 4 Pegawai
Teknisi Komputer	1	B : 1 Pegawai

Teknisi AC	1	C : 1 Pegawai
Teknisi Listrik	5	B : 2 Pegawai
		C : 1 Pegawai
		D : 1 Pegawai
		N/A : 1 Pegawai
Total		142 Pegawai

Sumber: Data diolah, tahun 2025

Tabel 1.3 Kategori Penilaian

No	Kategori	Skor	Keterangan
1	A	9-10	Sangat Baik
2	B	7-8	Baik
3	C	5-6	Cukup
4	D	3-4	Kurang
5	E	1-2	Sangat Kurang
6	N/A	-	Tidak Dapat Dinilai Karena Tidak Mengikuti Salah Satu Aspek Penilaian

Sumber: Data diolah, tahun 2025

Tabel 1.1 menjelaskan mengenai presentase penilaian yang digunakan oleh Universitas Muhammadiyah Jember untuk menilai bagaimana kinerja pegawainya. Berdasarkan data yang ada aspek yang dinilai yaitu absensi dan keterlambatan sebanyak 20%, kompetensi dan softskill 60%, serta komitmen keislaman dan kemuhammadiyah 20%. Pada tabel 1.2 menjelaskan mengenai hasil dari kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember tahun 2024 dengan kategori jabatan: administrasi keuangan, administrasi umum, konten kreator, jurnalis, laboran, pranata komputer, pustakawan, teknisi komputer, teknisi ac, dan teknisi listrik dengan total 142 pegawai. Dimana pegawai dari Universitas Muhammadiyah Jember rata-rata masih banyak yang memperoleh grade B (Baik) dengan skor 7-8.

Sedangkan pada tabel 1.3 menjelaskan mengenai kategori penilaian yang terbagi menjadi 3 kategori yaitu, kategori A (Sangat Baik) dengan skor 9-10, B (Baik) dengan skor 7-8, C (Cukup) dengan skor 5-6, D (Kurang) dengan skor 3-4, E (Sangat Kurang) dengan skor 1-2, dan juga N/A (Tidak dapat dinilai).

Berdasarkan pemaparan diatas terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simbolon & Simamora (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Aprilia & Nugroho (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Maulyan & Sandini (2024) juga melakukan penelitian dengan hasil yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al., (2024) menyatakan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dari penelitian yang telah dilakukan, penting untuk melakukan

analisis yang mendalam mengenai bagaimana “Analisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan transformasi digital terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember”. Dengan memahami faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pihak manajemen universitas untuk meningkatkan kinerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif serta efektif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data penilaian kinerja, diketahui bahwa tidak seluruh pegawai yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi atau perguruan tinggi sangat bergantung kepada kinerja pegawainya. Universitas Muhammadiyah Jember sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi memiliki tantangan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh dari faktor-faktor budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan transformasi digital terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi. Maka peneliti merumuskan masalah antara lain sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?
4. Apakah Transformasi Digital berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Transformasi Digital terhadap prestasi kerja pada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember

Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi Universitas Muhammadiyah Jember dalam memahami faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan juga pengelolaan transformasi digital yang dapat mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai.

2. Bagi Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember

Penelitian ini dapat membantu pegawai yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Jember untuk memahami seberapa pentingnya faktor seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan adaptasi terhadap transformasi digital dalam meningkatkan prestasi kerja mereka. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen dalam bekerja dan beradaptasi dengan perubahan yang terdapat di lingkungan kerja.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta literatur pada bidang Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di institusi pendidikan, juga peneliti dapat memperoleh wawasan yang mendalam mengenai konsep budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan transformasi digital dalam lingkup dunia kerja