

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu keharusan universal yang harus dijalankan oleh semua pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Perguruan tinggi sesuai dengan visi dan misinya merupakan suatu institusi penggarap dan penghasil sumber daya manusia yang unggul sebagai jembatan didalam menghasilkan produk berkualitas untuk mampu berkompetisi di pasar global. Ada dua tugas pokok yang diemban oleh perguruan tinggi, yang pertama yaitu mendidik putra putri bangsa agar menguasai IPTEKS, dan kedua melokomotifi pembangunan nasional dan daerah, termasuk mempersiapkan calon-calon pemimpin bangsa yang bermoral tinggi serta berbudaya demokratis (Effendi, 2003:33)

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dan berperan pada sebuah organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. Meskipun terdapat banyak sarana dan prasarana serta sumber daya manusia pada suatu instansi tidak akan berjalan dengan baik dan lancar, jika sumber daya manusianya tidak berjalan secara efektif. Untuk mencapai tujuan suatu instansi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Sutrisno, 2011). Kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja pegawai, akan memudahkan dalam pelaksanaan tugas *job description* yang ditetapkan. Kompetensi karyawan yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin dapat diukur

dsri semakin bertambahnya pengetahuan serta semakin berkembangnya sifat dan konsep diri yang semakin baik. Adapun karakteristik karyawan yang berkompeten adalah karyawan yang mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, berpengetahuan yang luas, menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosi yang semakin baik terhadap dirinya sendiri maupun dengan orang lain (Sriwidodo dan Haryanto, 2010). Kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang berbeda antara satu dengan yang lainnya, sehingga banyak yang menggunakan kompetensi untuk dijadikan pengukuran dalam penilaian kinerja setiap individu. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi memiliki peran yang penting, karena kompetensi menyangkut pada kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika seseorang tidak memiliki kompetensi akan sulit bagi seseorang itu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan dengan standar yang ditentukan. Kompetensi juga digunakan sebagai acuan dan kriteria untuk menentukan penempatan kerja yang cocok bagi karyawan. Jadi suatu instansi dapat mencapai keberhasilan jika didukung dengan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi.

Komitmen organisasi juga mempengaruhi kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. dengan cara ini, pengetahuan dan pemahaman tentang komitmen organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu (Sehartian dan Soetjipto, 2011)

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan

tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan senantiasa menaati peraturan yang berlaku yang terdapat pada lingkungan kerjanya. Dan demikian karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik, karena waktu yang diberikan akan digunakan sebaik mungkin untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target. Jika karyawan memiliki disiplin yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001). Untuk itu berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut.

Kinerja karyawan setiap instansi tentu mengharapkan karyawan atau pegawainya dapat bekerja dengan baik, produktif dengan pengaturan sumber daya manusia yang profesional. Dan untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai suatu instansi harus meningkatkan produktifitas pegawai, salah satu faktornya yaitu kinerja pegawai. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat individual, karena pada setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan yang baik akan menentukan pencapaian produktifitas pada instansi. kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Sutrisno, 2009). Kinerja instansi yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat ketika pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target / waktu yang sudah ditetapkan oleh instansi.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi sebuah instansi, karena dinilai memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh

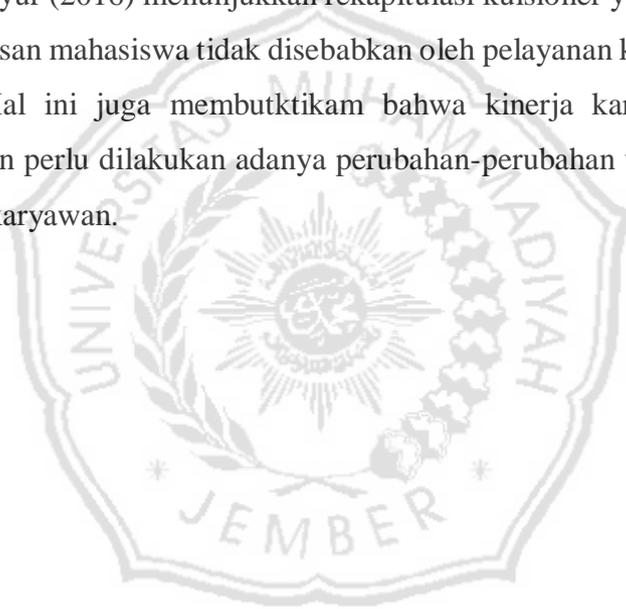
suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa karyawan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang diberikan karyawan terhadap lembaga, universitas Muhammadiyah Jember setiap tahun mengadakan penilaian kerja untuk pemberian penghargaan kepada karyawan.

Universitas Muhammadiyah Jember (UMJ) berperan serta dalam usaha Pendidikan Nasional yaitu sebagai wadah penyelenggaraan pendidikan tinggi swasta yang dikelola oleh Persyarikatan Muhammadiyah. Persaingan yang sangat ketat diantara perguruan tinggi dituntut dapat memberikan pelayanan yang baik. Perguruan tinggi termasuk pelayanan jasa yang harus memberikan pelayanan prima perlu memperhatikan kinerja karyawan dapat menjalankan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Setiap perguruan tinggi baik negeri maupun swasta harus memiliki tri dharma atau catur dharma, pada Universitas Muhammadiyah Jember sendiri sudah melakukan kegiatan catur dharma karena merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh seluruh sivitas akademika dalam perguruan tinggi. Catur dharma pada Universitas Muhammadiyah Jember meliputi: Kegiatan pendidikan, Penelitian, Pengabdian pada masyarakat dan penguatan Al-Islam dan Kemuhammadiyahayan yang bersumber pada Al-Qur'an dan As Sunnah.

Begitu pula di Universitas Muhammadiyah Jember dalam hal pemenuhan sumber daya manusia dilihat dari kompetensinya, kompetensi yang dimiliki seseorang itu berbeda-beda antara individu yang satu dengan yang lainnya karena kompetensi menyangkut pada pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap yang dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan suatu tugas yang telah diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Contohnya karyawan Universitas Muhammadiyah Jember telah ditempatkan pada tempatnya masing-masing dengan kompetensi yang dimiliki seperti bagian perpustakaan, bagian biro kepegawaian, bagian laboratorium dan masih banyak lagi. Tidak mungkin suatu penempatan karyawan tidak didasarkan dari kompeten yang dimiliki karna akan mempengaruhi kinerja karyawan jika tidak sesuai pengetahuan dan keterampilan. Dan terdapat

seleksi atau tes pada saat penerimaan karyawan baruyang terdiri dari tes psikologi dan tes wawancara.

Kinerja berkaitan dengan banyak hal, namun pada tingkat kualitas pelayanannya masih rendah ini mencerminkan kinerja karyawan yang rendah. Di Universitas Muhammadiyah Jember sendiri masih terdapat karyawan kinerjanya masih rendah dan dalam pelaksanaan tugas kurang efektif dan optimal, datang terlambat, dan pulang sebelum jam kerja berakhir. Kondisi ini dapat ditunjukkan pada salah satu contoh bentuk pelayanan karyawan di Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember, hasil penelitian terdahulu oleh Efendi, Mansyur (2016) menunjukkan rekapitulasi kuisisioner yang tidak signifikan, artinya kepuasan mahasiswa tidak disebabkan oleh pelayanan karyawan yang cepat dan tepat. Hal ini juga membuttkiam bahwa kinerja karyawan juga belum maksimal, dan perlu dilakukan adanya perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.



Tabel 1.1 Daftar Tenaga Kerja Karyawan Tetap pada Universitas Muhammadiyah Jember Tahun 2017

Kategori	Jenis Kelamin		Jumlah
	L	P	
Fakultas Hukum	1	1	2
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	2	2	4
Fakultas Pertanian	1	2	3
Fakultas Ekonomi	2	2	4
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik	2		2
Fakultas Teknik	5	2	7
Fakultas Psikologi	1	1	2
Fakultas Kesehatan	3	4	7
Akademi Perawat	1		1
Staf Pascasarjana	1		1
Staf BPH	1		1
BAAK	2	2	4
Staf WR III	1	1	2
BAK		6	6
BK	2		2
BAU	4	2	6
Driver	5		5
Teknisi	3		3
BAU	18		18
Satpam	14		14
UPT Perpustakaan	2	4	6
UPT LAB. Dsr		1	1
UPT BHS		1	1
Pondok	1		1
UPT PDI	4	1	5
Moyamu	1		1
PAUD		5	5
UPT Kesehatan	5	6	11
Jumlah	82	43	125

Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember, data diolah 2017

Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan tetap yang terdapat pada seluruh fakultas Universitas Muhammadiyah Jember dan dibagi menjadi beberapa unit, yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Jumlah karyawan tetap jenis

kelamin laki-laki berjumlah 82 karyawan dan jumlah dari jenis kelamin perempuan adalah berjumlah 43 karyawan yang totalnya 125 karyawan.

Tabel 1.2 Daftar Keterlambatan Karyawan tetap pada bagian BAK Bulan Oktober s/d Desember 2017

No.	Nama Bagian	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan & Pulang Sebelum Jam Kerja Selesai
1.	BAK	Oktober	6 Karyawan	4 Karyawan
		November	6 Karyawan	4 Karyawan
		Desember	6 Karyawan	4 Karyawan
2.	BAAK	Oktober	4 Karyawan	2 Karyawan
		November	4 Karyawan	2 Karyawan
		Desember	4 Karyawan	2 Karyawan
3.	BK	Oktober	2 Karyawan	2 Karyawan
		November	2 Karyawan	2 Karyawan
		Desember	2 Karyawan	2 Karyawan
4.	Biro Umum	Oktober	45 Karyawan	20 Karyawan
		November	45 Karyawan	26 Karyawan
		Desember	45 Karyawan	21 Karyawan
5.	UPT Perpus	Oktober	7 Karyawan	4 Karyawan
		November	7 Karyawan	5 Karyawan
		Desember	7 Karyawan	4 Karyawan

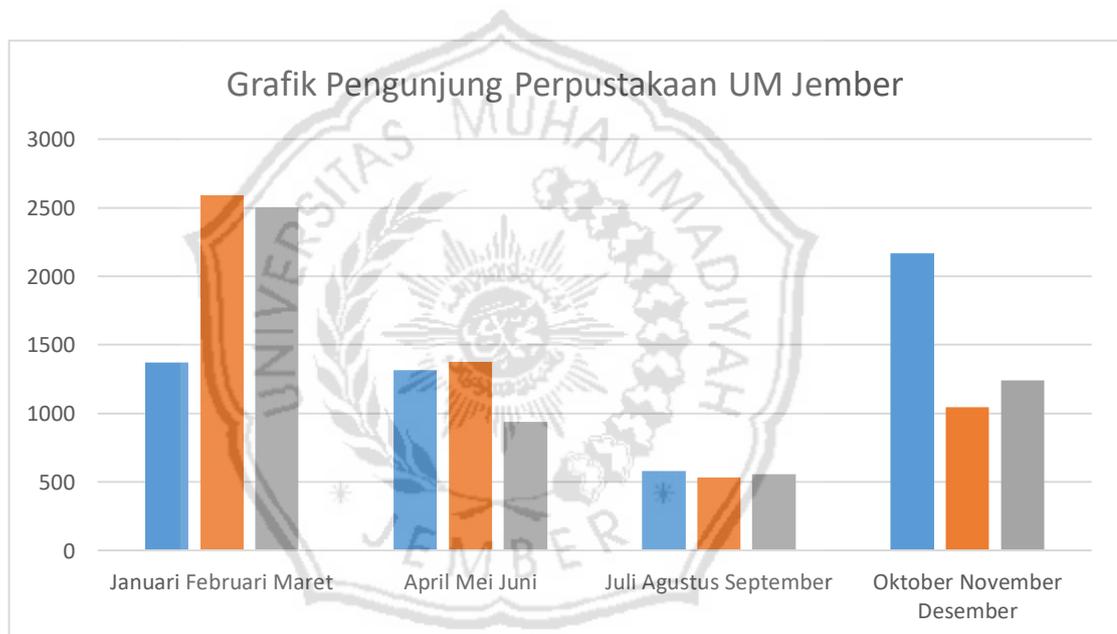
Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember, data diolah 2017

Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari beberapa unit Universitas Muhammadiyah Jember daftar keterlambatan karyawan pada bagian BAK bulan oktober sebanyak 4 karyawan, bulan November 4 karyawan, dan bulan Desember 4 karyawan . Pada bagian BAAK bulan Oktober 2 karyawan, bulan November 2 karyawan dan bulan Desember 2 karyawan. Pada bagian BK bulan Oktober 2 karyawan, bulan November 2 karyawan dan bulan Desember 2 karyawan. Pada bagian Biro Umum bulan Oktober 20 karyawan, bulan November 26 karyawan dan bulan Desember 21 karyawan. Pada bagian UPT Perpus Oktober 4 karyawan, bulan November 5 karyawan dan bulan Desember 4 karyawan. Jadi kesimpulannya

karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember belum mempunyai komitmen yang baik, sudah terlihat pada bagian Biro Umum yang paling banyak daftar keterlambatan karyawan dari bulan Oktober, November dan Desember.

Realisasi kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah jember dapat dikatakan belum mencapai kondisi yang optimal, hal ini dapat ditunjukkan dari pengunjung perpustakaan juga tidak stabil hal ini dapat ditunjukkan dengan grafik sebagai berikut:

Grafik 1.3 grafik pengunjung perpustakaan Universitas Muhammadiyah Jember 2017



Sumber: PDI Universitas Muhammadiyah Jember, Perpustakaan 2017

Dari grafik diatas dapat ditunjukkan kondisi pengunjung perpustakaan mengalami naik turun, pada bulan februari mengalami kenaikan yaitu sebanyak 2.589 pengunjung namun pada bulan agustus mengalami penurunan yang sangat drastis yaitu hanya terdapat 532 pengunjung perpustakaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja, karyawan telah melakukan pelayanan kepada mahasiswa dengan baik misalnya bagian informasi, administrasi, perpustakaan dan pengajaran dengan adanya pelayanan tersebut mahasiswa dapat mengurus surat-surat ijin, keuangan dll dengan baik kemudian bagian keamanan dibuktikan dengan selalu

terjaganya kendaraan mahasiswa dan dosen sehingga tidak pernah terjadi kemalingan, bagian kebersihan dengan selalu menjaga kebersihan kampus sehingga mahasiswa dan dosen dapat melakukan aktivitas di kampus dengan nyaman. Pada setiap bagian-bagian, karyawan memiliki pelayanan yang berbeda-beda kepada mahasiswa sesuai dengan penempatan karyawan tersebut.

Dari fenomena tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember sudah baik dan memenuhi sesuai dengan apa yang diharapkan, meskipun demikian harus bisa lebih ditingkatkan lagi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mencari pokok permasalahan mengenai manajemen sumber daya manusia yang didalamnya terdapat beberapa faktor kompetensi, komitmen organisasi dan kedisiplinan. Dari permasalahan ini peneliti tertarik untuk melakukan analisis adanya suatu pengaruh dari **“Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Jember)”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen organisasi dan kedisiplinan sehingga dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember?
4. Apakah kompetensi, komitmen organisasi dan kedisiplinan berpengaruh secara bersamaan terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dapat dirumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember
4. Untuk mengetahui kompetensi, komitmen organisasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak berikut

1. Bagi Pihak lain/Almamater
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan ilmu tentang sumber daya manusia serta memberikan rangsangan untuk penelitian yang lebih lanjut.
2. Bagi Penulis
Penelitian ini merupakan ilmu yang telah didapatkan semasa duduk dibangku perkuliahan sehingga dapat mengetahui lebih jauh mengenai permasalahan sumber daya manusia. Selain itu diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu, wawasan dan pengalaman bagi peneliti tentang kompetensi, konsep diri dan pengetahuan terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Obyek yang diteliti/Instansi
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau informasi akan pentingnya sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, serta masukan untuk menyusun kebijakan tentang penentuan kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan.

