BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdirinya suatu perusahaan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya tujuan setiap perusahaan merupakan penjabaran dari visi dan misi yang ditetapkan untuk mencapai keuntungan yang diinginkan, menjamin kredibilitas dan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu ditentukan oleh seorang manajer atau seorang pimpinan agar dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya. Fungsi personalia merupakan motor penggerak yang menentukan berjalan atau tidaknya fungsi-fungsi perusahaan lain. Dalam hal ini karyawan merupakan variabel hidup dengan sifat dan kemampuannya memberikan pengaruh sangat besar bagi keberhasilan sistem kerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan (Purnomo, 2017).

Sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi (Mondy, 2008). Orang- orang yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem manajemen sumber daya manusia. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi karyawan (Hidayat & Taufiq, 2012).

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2007: 4). Dalam kinerja suatu organisasi juga ditunjukan bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan *review* atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan

kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Nawawi, 2013: 212).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia juga terdapat kepemimpinan, yang menjadi tonggak awal sebuah organisasi akan di bawa kearah mana. Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Nawawi (2013: 154) Perwujudan paling nyata dari kemampuan memimpin terlihat pada ketangguhan seseorang menyelenggarakan berbagai fungsi organik yang menjadi tanggung jawabnya. Sesuai dengan tingkat jabatan yang dipangkunya dalam organisasi, seorang dapat dikatakan menjadi pemimpin yang efektif apabila ia mampu menentukan strategi yang tepat, menjadi perencana yang tangguh, menjadi organisator yang cekatan, motivator yang efektif, pengawas yang objektif dan rasional serta penilai yang tidak terpengaruh oleh pertimbangan yang subjektif atau emosional.

Menurut Kast dan Rosenzweig (2002: 515) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah bagian dari manajemen, tetapi tidak semuanya. Misalnya para manajer perlu memebuat rencana dan mengorganisasi, tetapi yang diminta pemimpin hanyalah agar mereka memengaruhi orang lain untuk ikut. Kepemimpinan adalah kesanggupan untuk membujuk *(persuade)* orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan intuisitas. Faktor manusialah yang mengikat suatu kelompok dan menggerakannya ke arah sasaran. Tindakanlah yang membuat sukses semua potensi yang terdapat dalam organisasi dan orang-orangnya.

Pemimpin masa depan yang berpotensi adalah mereka yang mengetahui bahwa tim-tim yang bersatu dan harmonis, unit- unit manusia yang mengarah pada diri sendiri secara total dan akan jauh lebih berprestasi dibanding sekelompok individu terpencar- pencar yang beroperasi bersama karena kebetulan. Jika sebuah tim memiliki komitmen untuk membuahkan hasil yang nyata, maka tim tersebut sudah siap memaksimalkan kekuatan yang

berasal dari gabungan kesukaan dan keahlian para anggotanya guna memperoleh hasil dan proses yang tidak dapat diwujudkan oleh sekumpulan karyawan yang tidak bersatu dan tidak berkompetensi (Nawawi, 2013: 164)

Penelitian terkait disiplin kerja seperti yang dilakukan oleh Hidayat & Taufiq (2012) yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasi penelitian menyatakan bahwa Situasi organisasi dalam periode tertentu ini erat kaitannya dengan aturan main yang
ada. Sehingga tidak bisa dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan. Menurut AS.Moenir dalam Setiawan (2013), disiplin adalah sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat.

Kedisiplinan merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia mereima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, alkoholisme, dan ketidakpatuhan. Membangun kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan motivasi yang tinggi. Motivasi boleh kita sebut sebagai sprit atau semangat, maka kedisiplinan merupakan semangat untuk menjadi loebih baik. Kecenderungan umumnya mereka yang memiliki kedisiplinan tinggi mampu bekerja secara lebih baik. Ini disebabkan pola hidup mereka yang cenderung teratur dan tertata dengan baik (Fahmi, 2016: 65-66). Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan salah satu Perguruan Tinggi milik Persyarikatan Muhammadiyah, didirikan berdasarkan Piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Saat ini Universitas Muhammadiyah Jember mempunyai 9 (sembilan) fakultas dan program pasca sarjana dengan jumlah karyawan tetap sebesar 125 orang yang tersebar diberbagai unit. Untuk mencapai kinerja yang baik telah diupayakan berbagai usaha oleh instansi termasuk menciptakan kondisi kerja yang baik dengan melaksanakan dan

menanamkan nilai-nilai budaya kerja pada seluruh karyawan dengan harapan budaya tersebut dapat diterima dengan baik dan menjadi motivasi bagi seluruh karyawan dalam bekerja. Budaya kerja yang ditanamkan berpedoman pada nilai-nilai budaya yang diadopsi sesuaikan dengan sifat organisasi. Diharapkan dengan penyebaran budaya kerja dapat berdampak positif pada perubahan cara kerja karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik. Selain itu, perubahan pada tingkat disiplin karyawan diharapkan mampu meningkatkan komitmen kerja bagi karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Faktor lain yang juga mempengaruhi hasil kinerja karyawan yaitu tingkat pendidikan yang berhubungan langsung dengan kualitas sumberdaya manusia perlu di perhatikan.

Keberhasilan suatu Instansi atau organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi atau organisasi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawannya.

Tabel 1.1 Daftar Pendidikan Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Jember Tahun 2014

No	Tingkatan	Jumlah	Prosentase
1.	SMA	62 orang	49,6 %
2.	D3	7 orang	5,6%
3.	D4	1 orang	0,8 %
4.	S1	51 orang	40,8%

5.	S2	3 orang	2,4%

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, menunjukan bahwa tingkat pendidikan karyawan Universitas Muhammadiyah Jember pada tahun 2014 jumlah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA paling banyak yaitu sebesar 61 orang. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa perlunya meningkatkan keterampilan bagi semua karyawan yang sesuai dengan bidangnya. Agar berdampak positif bagi karyawan dan hasil kerja yang diberikan karyawan sesuai dengan harapan instansi. Selain faktor kedisiplinan, budaya kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu instansi atau organisasi, program pendidikan maupun keterampilan juga perlu diperhatikan guna untuk mengetahui sejauh mana perkembangan sumber daya manusianya yang berhubungan dengan hasil kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena di atas yang membuat peneliti tertarik dalam meneliti analisis disiplin kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahannya dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember ?
2. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember ?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

a. Pihak perusahaan

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan dalam hal manajemen sumber daya manusia dan bahan acuan untuk kepemimpinan yang selanjutnya untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

b. Penulis

   Merupakan kesempatan bagi penulis untuk memeperluas wawasan pemikiran dengan melihat kenyataan sebenarnya, dengan membandingkan disiplin ilmu teoritis yang selama ini dipelajari di bangku kuliah khususnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

c. Penulis selanjutnya

   Sebagai rujukan bagi peneliti lain yang ingin memperdalam pengetahuan tentang disiplin kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam dunia kerja.

d. Pihak lain

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi, referensi serta bahan kepustakaan bagi para akademis untuk mencapai kesempurnaan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
JEMBER