

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perguruan tinggi sebagai lembaga penyelenggaraan pendidikan tinggi memiliki peranan yang sangat besar dalam kerangka pembangunan nasional. 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).

Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran perusahaan. Perusahaan atau organisasi bisnis yang kurang memperhatikan peranan SDM ditandai dengan kurangnya pemahaman dan perhatian terhadap kebutuhan dan harapan pekerja, seperti kurang diperhatikannya kesejahteraan pekerja, keluhan pekerja tidak didengarkan, bahkan terkadang undang-undang dan peraturan yang mengatur hubungan antar pekerja dan manajemen dilanggar. Hal-hal seperti inilah yang dapat menyebabkan kontra produktif bahkan *labour turnover* pekerja meningkat. Padahal, harmoni dalam tata hubungan antar manusia baik antar sesama pekerja maupun hubungan antara atasan dan bawahan juga menjadi hal penting untuk dimiliki perusahaan (Refiza, 2016).

Menurut Martoyo (2007:92) bahwa kinerja merupakan penampilan kerja karyawan sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. 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 karyawan yang baik akan menentukan pencapain produktifitas pada intansi.

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 *reward* kepada karyawan.

Imam Munawir (2011:57) mengemukakan pendapat yaitu: “kepemimpinan adalah upaya untuk menggunakan pengaruh guna mendorong dan menggiring orang lain (karyawan, anggota, bawahan) sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana yang diharapkan, terutama bagi tercapainya tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memotivasi dan mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Nugroho (2006) *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Sistem *reward* kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Pegawai yang semakin semangat akan mempengaruhi tingkat keberhasilan dan kemajuan suatu lembaga pendidikan. Menurut Gibson dkk (2008), tujuan dari program sistem reward adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjadi pegawai agar datang untuk bekerja dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006) *Punishment* yang dimaksud disini adalah tidak seperti hukuman dipenjara atau potong tangan tetapi *punishment* yang bersifat mendidik, selain itu *punishment* juga merupakan alat pendidikan regresif artinya *punishment* ini digunakan sebagai alat untuk menyadarkan karyawan kepada hal-hal yang benar. Lembaga Universitas harus menerapkan *punishment* kepada pegawai yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain. Sehubungan dengan hal tersebut pemberian *punishment* perlu diberikan dan sesuai

dengan kesalahan tersebut, hal itu diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak mengulangi kesalahannya lagi.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) milik Persyarikatan Muhammadiyah, didirikan berdasarkan Piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah Jember (UM Jember). Universitas Muhammadiyah Jember sebagai perusahaan jasa lebih menawarkan kualitas sebagai daya tarik bagi mahasiswanya. Kualitas yang ditawarkan antara lain kualitas akademik, pelayanan, kurikulum yang terus diperbarui, sarana prasarana dan lain sebagainya. Universitas Muhammadiyah Jember memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 215 karyawan. Pelayanan karyawan cukup tanggap dan peduli terhadap masalah mahasiswa berkaitan dengan administrasi dan kegiatan akademik lainnya. Tenaga kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember terbagi menjadi beberapa unit yang terdiri dari karyawan Tetap dan karyawan Tidak Tetap.

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

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Karyawan Tetap	125 Orang
2.	Karyawan Tidak Tetap	90 orang

Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember, data diolah 2017

Dari Tabel 1.1 diketahui bahwa pada tahun 2017 Universitas Muhammadiyah Jember memiliki karyawan 215 karyawan. Terdiri dari karyawan tetap berjumlah 125 orang karyawan dan karyawan tidak tetap berjumlah 90 orang karyawan. Jadi karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember lebih banyak jika dibandingkan dengan jumlah karyawan tidak tetap.

Dalam penerapan sistem kepemimpinan, *reward* dan *punishment* menjadi perhatian manajerial untuk memenuhi standart operasional lembaga Universitas Muhammadiyah Jember yang ketat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagi beberapa karyawan penerapan sistem kepemimpinan, *reward* dan *punishment* dirasa terlalu menekan, tapi beberapa karyawan lainnya menganggap bahwa penerapan itu bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan pelayanan mereka

terhadap mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember. Namun sangat disayangkan atas penerapan kepemimpinan, *reward* dan *punishment* belum disadari oleh semua karyawan, meskipun sudah dikasih berupa *reward* dan *punishment* masih banyak karyawan yang melanggar aturan dan perintah pemimpin, lalai dan malas dalam bekerja, misalnya datang terlambat, meninggalkan pekerjaan saat jam kerja untuk kepentingan pribadi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan analisis adanya suatu pengaruh dari kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

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 Perpustakaan	Oktober	7 Karyawan	4 Karyawan
		November	7 Karyawan	5 Karyawan
		Desember	7 Karyawan	4 Karyawan

Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember, data diolah 2017

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan dan pulang sebelum jam kerja berakhir dalam bulan Oktober-Desember 2017 terlihat

naik turun, dari tabel tersebut dapat diketahui tingkat keterlambatan karyawan tertinggi pada bagian biro umum dan keterlambatan karyawan terendah terdapat pada bagian BAAK dan BK, keterlambatan tersebut akan berpengaruh pada semangat kerja karyawan, karena semakin seringnya karyawan terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir maka semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan fenomena, peneliti ingin mengkaji penelitian yang berasal dari kepemimpinan, *reward* dan *punishment* yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan tetap untuk dapat mencapai tujuan lembaga Universitas Muhammadiyah Jember, maka judul penelitian ini adalah “ **Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Jember)**”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* sehingga dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan diharapkan memberikan sejumlah manfaat, antara lain:

1. Manfaat Akademis:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dan dapat memberikan masukan bagi mereka yang akan meneliti hal ini lebih lanjut dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan penelitian yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan lembaga Universitas Muhammadiyah Jember tentang keefektifan penerapan sistem kepemimpinan, *reward* dan *punishment* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

