

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan Karyawannya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja Karyawan yang berprestasi. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi Karyawan dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Dalam suatu organisasi Karyawan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja Karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang krusial dalam suatu organisasi terutama di era globalisasi ini. Globalisasi artinya kecenderungan organisasi atau perusahaan untuk memperluas penjualan, kepemilikan, dan atau manufaktur mereka ke pasar baru di luar negeri, lebih banyak globalisasi berarti lebih banyak kompetisi, serta lebih banyak kompetisi berarti lebih banyak tekanan terhadap organisasi atau perusahaan (Dessler, 2017). Pada kondisi kompetisi global dan kemajuan teknologi seperti ini organisasi dihadapkan pada banyak sekali permasalahan baru, salah satunya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki akan memberi pengaruh daya tahan dan daya saing serta masa depan dari perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi yang tersedia sekarang ini, tetapi pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut Dessler (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pada melakukan pelatihan, evaluasi, memberi kompensasi pada karyawan, memperhatikan korelasi kerja karyawan, dan keadilan karyawan serta kesehatan dan keselamatan kerja. Bila MSDM dalam suatu organisasi dapat dikelola dengan baik, tentunya hasil yang dihasilkan akan optimal serta aktivitas yang dilakukan akan praktis. Salah satu faktor penting manajemen sumber daya manusia yang wajib diperhatikan ialah kinerja.

Kinerja tidak akan muncul secara simpel, namun kinerja karyawan akan muncul melalui internal yang berasal dari dalam individu atau seseorang tersebut pada bentuk sikap, kemampuan, keahlian serta pengetahuan dan muncul secara eksternal yang dipengaruhi sumber daya pendukung, rekan kerja, alat kerja, lingkungan sosial serta perilaku manajemen (Mangkunegara, 2013). Berdasarkan Armstrong (2014) kinerja ialah hasil kerja (output) secara kualitas dan kuantitas dalam periode waktu tertentu seorang karyawan dengan menuntaskan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi. Kinerja akan berjalan secara maksimal jika organisasi bisa membangun kondisi yang mendorong karyawan dalam menaikkan keterampilan dan kemampuan serta mengembangkannya secara optimal. Menurut Mathis & Jackson (2017) kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya, diantaranya: motivasi kerja, disiplin dan turnover, retaining employees, rekrutmen, kepuasan kerja, komitmen, employee engagement, loyalitas, dan faktor pendorong retensi yang bisa membantu karyawan berkinerja tinggi.

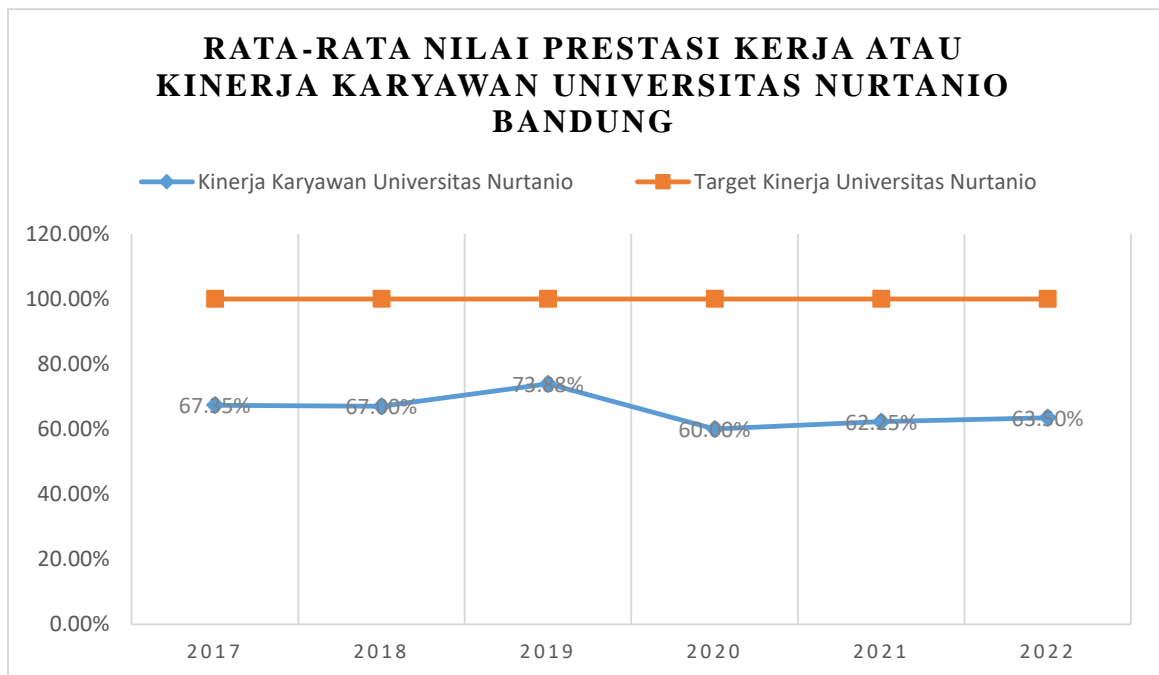
Disiplin kerja menjadi krusial pada menaikkan kinerja karyawan. Berdasarkan Stoner (2012) disiplin kerja dapat diartikan menjadi sikap kesediaan dan kesadaran seseorang karyawan untuk patuh terhadap semua aturan di perusahaan dan menaati norma sosial yang ada. Tanpa kedisiplinan, segala kegiatan yang akan dilakukan akan membawa hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Faktor kedisiplinan memiliki peran yang sangat krusial pada pelaksanaan tugas seorang karyawan pada setiap waktu. Seorang karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi dapat bekerja secara baik tanpa pengawasan yang dilakukan oleh atasan, tidak akan memakai waktu kerja untuk melakukan aktivitas lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, akan taat terhadap aturan yang ada pada

lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa paksaan, serta karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik. Jika dibandingkan dengan karyawan malas yang tidak bisa mengoptimalkan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang sudah ditetapkan. Terciptanya kinerja karyawan supaya berjalan efektif, tidak hanya didorong oleh disiplin kerja namun juga dengan mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan Hasibuan (2017) motivasi kerja ialah suatu tindakan yang mengakibatkan seseorang bisa menyalurkan serta mendukung dirinya untuk giat bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang ingin dicapai secara optimal. Seseorang pada suatu organisasi tentunya mempunyai keinginan dan harapan, kebutuhan-kebutuhan serta pengalaman dalam membuat harapan kerja untuk dirinya serta organisasi dengan berusaha semaksimal mungkin supaya mencapai tujuan. Menurut McClelland pada Robbins & Judge (2019) Kebutuhan-kebutuhan itu bisa berupa kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan serta kebutuhan akan afiliasi. Seseorang karyawan akan bekerja secara optimal jika kebutuhan dasar karyawan tersebut bisa terpenuhi serta memiliki kedisiplinan yang tinggi terhadap organisasi.

Universitas Nurtanio Bandung merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia yang dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi-nya disesuaikan dengan perkembangan Dirgantara secara umum. Keluarga Besar Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI-AU) sebagai bagian dari masyarakat berperan aktif dalam pembangunan nasional termasuk pembangunan pendidikan sebagai pengamalan Pancasila untuk memajukan bangsa Indonesia, kemajuan yang ingin dicapai antara lain untuk mewujudkan kecerdasan kehidupan bangsa dan mensejahterakan masyarakat Indonesia. Menurut Badriyah (2018) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan akan menjadi bentuk kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi yang sangat menentukan bagi tercapainya tujuan organisasi Universitas Nurtanio Bandung. Namun pada pelaksanaannya masih terdapat kendala pada kinerja organisasi sehingga berdampak pada kinerja

karyawan Universitas Nurtanio Bandung yang dilihat pada prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat pada gambar 1.1 dibawah ini.

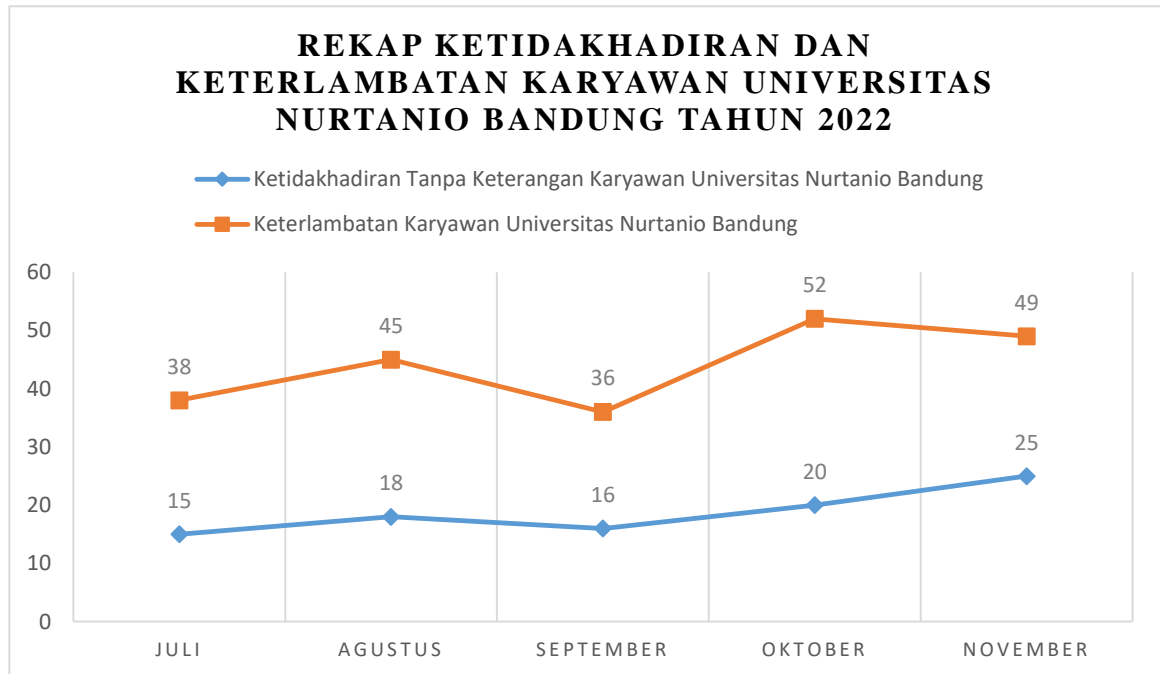


**Gambar 1. 1**  
**Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja atau Kinerja Karyawan Universitas Nurtanio Bandung**

(Sumber: Kepala Bagian Kekaryawanan Universitas Nurtanio Bandung, 2022)

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dapat dilihat penurunan nilai prestasi kerja atau kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung. Terjadi pergerakan fluktuatif tetapi terdapat penurunan drastis yang awalnya pada tahun 2019 dengan rata-rata nilai 78,88% menjadi 60% pada tahun 2020. Selanjutnya terjadi kenaikan rata-rata nilai pada tahun 2022 tetapi tidak signifikan menjadi 63,50%. Mathis & Jackson (2017) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja serta beberapa faktor lainnya. Dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari tingkat kedisiplinan karyawan Universitas Nurtanio Bandung masih rendah, hal ini ditunjukkan dengan

ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan masih tinggi yang diperlihatkan pada gambar 1.2 berikut ini:



**Gambar 1. 2**  
**Rekap Ketidakhadiran Dan Keterlambatan Karyawan Universitas Nurtanio Bandung Tahun 2022**

(Sumber: Kepala Bagian Kekaryawanan Universitas Nurtanio Bandung, 2022)

Berdasarkan gambar 1.2 dapat terlihat masih rendahnya disiplin kerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung. Keterlambatan terendah terjadi pada bulan September sebanyak 36 karyawan dan keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Oktober sebanyak 52 karyawan. Selanjutnya ketidakhadiran tanpa keterangan terendah terjadi pada bulan Juli sebanyak 15 karyawan dan ketidakhadiran tanpa keterangan tertinggi pada bulan November sebanyak 25 karyawan. Menurut Rivai (2013) hasil penilaian dapat menjelaskan bahwa kinerja organisasi dicerminkan oleh kinerja karyawan, dengan demikian masih terdapat masalah pada kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wahyudi (2019) menjelaskan bahwa apabila organisasi dapat mendorong para karyawan melakukan disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya kinerja karyawan tersebut akan meningkat dan apabila karyawan dapat termotivasi maka

akan menimbulkan perilaku kerja yang dapat meningkatkan kinerja. Dijelaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan Krisnawati (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena pada hasil penelitian yang dilakukannya kinerja karyawan tetap meningkat walaupun rendah pada kedisiplinan kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan di atas, maka Penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nurtanio Bandung”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diterangkan sebelumnya, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pada karyawan Universitas Nurtanio Bandung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung?
4. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian diatas, penulis mempunyai tujuan yang hendak dicapai yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pada karyawan Universitas Nurtanio Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sebagai pengetahuan untuk lebih memperhatikan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja Karyawan benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.

Muhamad Rifki Rabani, 2023

***PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS NURTANIO BANDUNG***

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)