

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Perguruan Tinggi merupakan salah satu lembaga formal yang diharapkan dapat melahirkan tenaga kerja yang berkompeten dan siap menghadapi dunia industri kerja yang semakin berkembang seiring dengan dengan kemajuan teknologi. Keahlian dan kemahiran dalam bekerja serta kemampuan beradaptasi dan pola pikir yang harus dinamis menjadi tantangan bagi sumber daya manusia saat ini, dimana semua itu dapat diperoleh selayaknya saat mengenyam pendidikan normal di Perguruan Tinggi. Pada sistem pendidikan lama masih banyak menganut pertemuan langsung (tatap muka) antar tenaga pendidik dan peserta didik sehingga sistem pendidikan model ini sering sekali dibatasi oleh waktu dan tempat. Saat ini dunia pendidikan tidak dapat dipisahkan oleh teknologi, terutama internet. Sistem pendidikan yang sebelumnya dibatasi dalam tempat dan waktu sekarang sudah mulai berkurang dengan adanya penggunaan internet. Sistem pendidikan semakin mudah diakses secara luas sehingga semakin banyak orang terutama peserta didik akan mendapatkan keahlian yang diinginkan.

Universitas Sumatera Utara (USU) sebagai salah satu Perguruan Tinggi Badan Hukum (PTN-BH) dibawah koordinasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemendikbud RI) mengemban tugas untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi (PT)

sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. USU memiliki program kerja dan kegiatan yang berpilar Tridharma PT yang disusun dengan perencanaan yang matang dari satuan kerja dan tercermin melalui pembiayaan terencana dengan baik. Target kinerja yang mengacu pada visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) USU Tahun 2020-2024 dan menjadi acuan dalam setiap pengusulan dan pembiayaan program kerja dan kegiatan yang disusun dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) USU tahun 2020.

USU sejak tanggal 28 Februari 2014 telah berubah status dari Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara (PT-BHMN) menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH). Terbitnya Peraturan Pemerintahan RI No. 16 Tahun 2014 tentang Statuta USU tanggal 28 Februari 2014, maka status ini memberikan keleluasaan kepada USU untuk merancang program kerja dan kegiatan dalam menghadapi tantangan masa depan yang visioner dan didukung dengan kemampuan yang mumpuni dalam merumuskan langkah-langkah strategis. USU juga diberikan otonomi yang lebih luas untuk merespon perubahan global yang sangat cepat. Oleh karena itu, USU telah memiliki Renstra 2020-2024 yang disusun melalui prinsip-prinsip partisipatif dengan melibatkan semua pemangku kepentingan yaitu Majelis Wali Amanat (MWA), Rektorat, Senat Akasemik (SA), Dewan Guru Besar (DGB), Dekanat, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan, Mahasiswa, Alumni, Pemerintah dan Pihak Industri.

Berdasarkan penjelasan dan uraian latar belakang di atas, Peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi melalui Disiplin Kerja pada Sekretariat Universitas di Universitas Sumatera Utara”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah tersebut, maka masalah yang dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Masih ada tenaga kependidikan yang bekerja yang belum menunjukkan kedisiplinan dalam berkerja.
2. Kurangnya disiplin waktu dan masih adanya Tenaga Kependidikan yang sering datang terlambat.
3. Seringnya menunda tugas kantor.
4. Masih kurangnya penerapan budaya organisasi
5. Kelengkapan pakaian yang belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
6. Pemanfaatan sarana dan prasana kantor dengan tidak tepat.
7. Ketidakhadiran yang tidak menyertakan surat atau tanpa izin.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini menggunakan Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaji dan Budaya Organisasi. Sedangkan variabel dependen adalah Disiplin Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Moderating.
2. Penelitian ini dilakukan pada Universitas Sumatera Utara Tahun

7. Bagaimana pengaruh gaji dan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap motivasi pada sekretariat universitas di Universitas Sumatera Utara?

### 1.5. Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan penelitian adalah untuk :

1. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaji terhadap disiplin kerja pada sekretariat universitas di Universitas Sumatera Utara.
2. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada sekretariat universitas di Universitas Sumatera Utara.
3. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaji terhadap motivasi pada sekretariat universitas di Universitas Sumatera Utara.
4. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi pada sekretariat universitas di Universitas Sumatera Utara.
5. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada sekretariat universitas di Universitas Sumatera Utara.
6. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaji terhadap disiplin kerja melalui motivasi pada sekretariat universitas di Universitas Sumatera Utara.



7. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja melalui motivasi pada sekretariat universitas di Universitas Sumatera Utara.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Bagi sekretariat universitas di Universitas Sumatera Utara sebagai bahan masukan dalam meningkatkan disiplin dan motivasi kerja dengan faktor-faktor yang mendukung yaitu Gaji dan Budaya Organisasi.
2. Bagi Program Studi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana di Universitas Prima Indonesia sebagai tambahan khazanah penelitian ilmiah.
3. Bagi Peneliti, menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang Ilmu Manajemen khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia tentang disiplin kerja dan motivasi kerja.
4. Bagi Peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi dalam mengkaji masalah terkait dengan disiplin kerja yang akan diteliti selanjutnya.