

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perguruan Tinggi adalah salah satu lembaga formal yang menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi sangat besar pengaruhnya pada kemajuan bangsa, seiring semakin berkembangnya kemajuan teknologi. Keahlian dalam bekerja serta kemampuan beradaptasi dan berpola pikir yang harus dinamis menjadi tantangan besar bagi sumber daya manusia saat ini. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka diperlukan penanganan tersendiri terhadap sumber daya manusia agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, dengan begitumaka tujuan yang telah ditetapkan akan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan rencana (Dinarizka, dkk, 2018).

Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Mangkunegara, 2017) berpendapat kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seperti seberapa cepat pegawai memberikan laporan pekerjaan sesuai dari tanggal yang telah ditentukan. Jika pegawai memberikan laporan pekerjaannya sesuai dari tanggal yang telah ditetapkan maka pegawai tersebut tergolong sebagai pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Pegawai yang memiliki kinerja baik memiliki harapan akan memperoleh kesempatan untuk mendapatkan jabatan atau tambahan upah.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat dan rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik. Motivasi merupakan keinginan, kebutuhan, tujuan yang terdapat pada diri seseorang yang mendorong dirinya untuk berperilaku tertentu atau melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan (Wibowo, 2014).

Motivasi untuk bekerja karena tugas yang harus selesai, perolehan pendapatan yang diharapkan setiap bulan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Pegawai juga termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan harapan dapat meningkatkan karir atau memperoleh kesempatan untuk naik jabatan pada tingkat yang lebih tinggi dari saat ini. Tetapi pada kenyataannya menurut sebagian pegawai menyatakan bahwa kesempatan untuk naik jabatan sangat terbatas sehingga motivasi pegawai dalam bekerja adakalanya menurun sehingga berdampak pada disiplin kerjanya, serta bagi pegawai yang tidak disiplin juga berdampak pada penerimaan upah karena kehadiran tidak yang tidak penuh setiap bulannya. Hal tersebut juga menurunkan motivasi pegawai dalam melaksanakan setiap tugas.

Menurut Sugiyatmi, dkk (2016) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menyamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Fenomena yang terjadi mengenai yaitu lingkungan kerja yang masih kurang mendukung bagi pegawai untuk melaksanakan tugas dalam keadaan nyaman. Hal tersebut terlihat dari masih adanya berkas yang memenuhi meja-meja kerja dan disekitar meja kerja. Kemudian terdapat pula ruangan kerja yang suhu udaranya belum sejuk, dikarenakan mesin penyejuk ruangan kurang berfungsi. Selain itu terdapat pula ruang kerja yang sempit yang menyebabkan ruang gerak pegawai kurang leluasa. Lingkungan kerja non fisik berupa hubungan sosial sesama pegawai, masih terdapat pegawai yang merasa ada kecemburuan dalam pembagian tugas, dimana pegawai masih ada yang merasa bahwa tugasnya lebih banyak dibanding temannya.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pelaksanaan kerja yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menurut adanya hukuman terhadap pekerja yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu, tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak (Handoko, 2012).

Pada hakikatnya kedisiplinan dianggap sebagai bentuk pelatihan yang baik. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin seorang pegawai maka akan semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai oleh pegawai. Tanpa disiplin yang baik dari pegawai, maka akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang. Hal yang diharapkan ini mendorong gairah kerja, dan semangat kerja, sehingga terwujudnya tujuan Universitas.

Secara kualitas diketahui bahwa pegawai bekerja dengan sesuka hatinya. Misalnya pegawai datang terlambat tanpa ada perasaan bersalah. Sedangkan penilaian pegawai bersifat kuantitas yaitu penilaian dari seberapa cepat pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja (job statisfaction) merupakan perasaan positif mengenai pekerjaan seorang karyawan yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya. Individu yang mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan yang dijalannya, sementara seseorang yang mengalami

ketidakpuasan dalam kerja akan memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya (Tewal, 2017). Seorang pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang positif diharapkan akan memaksimalkan seluruh kemampuan dan potensi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Pegawai mendapatkan upah dengan besaran yang berbeda pada setiap pegawai. Perbedaan tersebut dikarenakan sesuai jabatan. bagi pegawai memiliki jabatan lebih tinggi maka otomatis upah yang didapat lebih besar. Secara keseluruhan pegawai harus bekerja pada saat jam kerja dan hari kerja secara penuh, karena apabila tidak hadir, maka upah akan dipotong, hal tersebut diharapkan memberikan rasa takut pada diri pegawai, sehingga harus hadir setiap jam dan hari kerja. Akan tetapi setiap bulannya tetap saja didapati pegawai yang tidak penuh dalam menerima gaji, dikarenakan masih terdapat pegawai yang tidak hadir. Fenomena yang terjadi yang dirasakan oleh pegawai yaitu masih banyaknya tenaga pegawai yang belum disiplin dalam melakukan pekerjaannya sehingga mengakibatkan masih diperlukan adanya perhatian yang lebih terhadap kepuasan kerja yang diharapkan nantinya pegawai dapat bekerja maksimal sehingga tujuan Universitas tercapai secara optimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja pegawai akan tinggi, begitupun sebaliknya (Wibowo, 2015).

Universitas Prima Indonesia adalah kampus yang terakreditasi BAN PT, status sama dengan perguruan tinggi. Universitas Prima Indonesia termasuk salah satu perguruan tinggi swasta dibawah koordinasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemendikbud RI) dengan memiliki 10 Fakultas dan memiliki 33 program studi.

Berdasarkan penjelasan dan uraian latar belakang diatas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Prima Indonesia".

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kurangnya disiplin waktu, dimana pegawai masih ada yang sering datang terlambat.
2. Pembagian tugas yang tidak sesuai, dimana pegawai masih ada yang merasa bahwa tugasnya lebih banyak dibanding temannya.
3. Motivasi pegawai masih rendah setiap pemberian kesempatan jabatan pada pegawai tertentu

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini menggunakan Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja. Variabel dependen adalah Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
2. Penelitian ini dilakukan pada Universitas Prima Indonesia anggaran 2021.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut : apakah terdapat pengaruh ,

1. Motivasi terhadap kepuasan kerja pada Universitas Prima Indonesia.
2. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Universitas Prima Indonesia.
3. Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Universitas Prima Indonesia.
4. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia.
5. Motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Universitas Prima Indonesia.
6. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Universitas Prima Indonesia.
7. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Universitas Prima Indonesia.
8. Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Universitas Prima Indonesia.
9. Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia.
10. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia.
11. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia.

1.5 Tujuan Penelitian

Atas dasar perumusan masalah diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut : untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh,

1. Motivasi terhadap kepuasan kerja pada Universitas Prima Indonesia.
2. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Universitas Prima Indonesia.
3. Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Universitas Prima Indonesia.

4. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia.
5. Motivasi terhadap kinerja pegawai Terhadap kepuasan kerja pada Universitas Prima Indonesia.
6. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Terhadap kepuasan kerja pada Universitas Prima Indonesia.
7. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Terhadap kepuasan kerja pada Universitas Prima Indonesia.
8. Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Universitas Prima Indonesia.
9. Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia.
10. Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia.
11. Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan hasil yang diperoleh bermanfaat bagi berbagai pihak. Manfaat yang dimaksud meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan akan berguna bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervaning untuk menghasilkan teori baru, serta untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai di Universitas Prima Indonesia.

Manfaat Praktis

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervaning dalam meningkatkan kinerja pegawai yang diukur melalui modal intelektual sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan bagi pegawai Universitas Prima Indonesia dalam merumuskan strategi sumber daya manusia yang sesuai, sehingga menghasilkan program sumber daya manusia yang memiliki nilai tinggi.