

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya paling penting perannya di suatu organisasi dibandingkan sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia dikatakan paling penting karena sumber daya manusia adalah penentu berjalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan cara meningkatkan potensi Sumber Daya Manusia. Semakin tinggi potensi dari karyawan tersebut, maka semakin baik kinerja dari karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah kualitas/potensi karyawan, semakin rendah kinerja karyawan tersebut. Tanpa Sumber Daya Manusia yang handal dan dapat bekerja secara efektif dan efisien, sekalipun organisasi tersebut memiliki sumber daya lain yang baik, tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal. Perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah sudah mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan sesuai harapan dari perusahaan tersebut atau tidak. Penilaian kinerja berperan penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan

Universitas adalah institusi yang menyediakan jasa pendidikan dan memiliki peran sebagai tempat mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Selain dari proses belajar mengajar juga melibatkan banyak unsur yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perguruan tinggi yang dapat menghasilkan sarjana yang berkualitas. SDM didalam Universitas dibagi menjadi dua kategori yaitu : dosen dan karyawan. Dosen merupakan SDM yang memiliki kewajiban tridarma perguruan tinggi, sedangkan karyawan adalah tenaga supporting dalam pelaksanaan tridarma perguruan tinggi yang ada pada fakultas, badan, dan biro. Kinerja karyawan juga menentukan keberhasilan dalam menciptakan suasana akademik yang nyaman dan proses pembelajaran yang efektif.

Universitas Nasional atau yang sering disebut UNAS adalah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) tertua di Jakarta dan tertua kedua di Indonesia. UNAS didirikan pada tanggal 15 Oktober 1949 atas prakarsa tokoh-tokoh terkemuka yang berhimpun dalam Perkumpulan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan (PMIUK).



Gambar 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2018-2021

Sumber : Unas (2022)

Pada Gambar 1.1. Kinerja Karyawan Universitas Nasional dengan target pertahunnya adalah 100%. Kinerja Karyawan yang dihasilkan pada tahun 2018 rata-rata sebesar 70% lalu pada tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi 75% lalu pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 74% dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 78%. Berdasarkan data tersebut terlihat kinerja karyawan mengalami fluktuatif, dimana rata-rata kinerja karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya, selain itu juga terlihat kinerja karyawan tidak pernah mencapai target yaitu 100%.

Mengingat pentingnya peran dari Sumber Daya Manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan faktor yang sangat penting yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan faktor manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Disiplin kerja adalah hal yang harus ditanamkan didalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan sangat diperlukan, dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dan meningkatkan

kedisiplinan maka kinerja karyawan juga akan meningkat begitu pula dengan produktifitas dan kullialitas kryawan akan meningkat. Peraturan sangat diperlukan agar menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan perusahaan juga harus menciptakan peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami, berlaku bagi seluruh karyawan.

Kepemimpinan juga merupakan faktor penting untuk memberikan pengarahan pada karyawan, kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang dapat memberikan pengarahan dan pembinaa terhadap karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja di masa yang akan datang. Pembinaan juga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan mempunyai etos kerja sehingga dapat memberikan hasil yang optimal. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan semangat kerja dan motivasi kerja karyawan adalah yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang erat. Seorang karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan timbul motivasi, komitmen, dan partisipasi kerja yang tinggi, dengan demikian kepuasan kerja dalam perusahaan akan mendongkrak kinerja karyawan sehingga kualitas kinerja karyawan akan semakin tinggi. Ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen pada perusahaan.

Pelatihan adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, baik individu maupun kelompok agar dapat meningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan, baik pengetahuan maupun keterampilan karyawan akan dapat memberikan kontribusi dan peningkatan efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Afandi dan Bahri (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan, menurut Harahap dan Tirtayasa (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Afandi dan Bahri (2020) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Sari, Zamzam, dan Syamsudin (2020) dalam jurnalnya mengatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sausan, Nasution, dan Sabrina (2021) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Susanto (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Nabawi (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Subroto (2018) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Hendra (2020) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Syahputra dan Tanjung (2020) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Aidah dan Ratnasari (2020) mengatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya terdapat inkonsistensi hasil penelitian, ada yang mengatakan positif, negatif, bahkan tidak berpengaruh. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Nasional”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nasional ?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nasional ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nasional ?
4. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nasional ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan di Universitas Nasional.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Nasional.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Nasional.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Nasional.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Universitas Nasional untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor Disiplin kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Pelatihan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam kepustakaan khususnya dalam Disipli Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Pelatihan yang dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

