

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap karyawan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kinerja karyawan yang kurang maksimal.

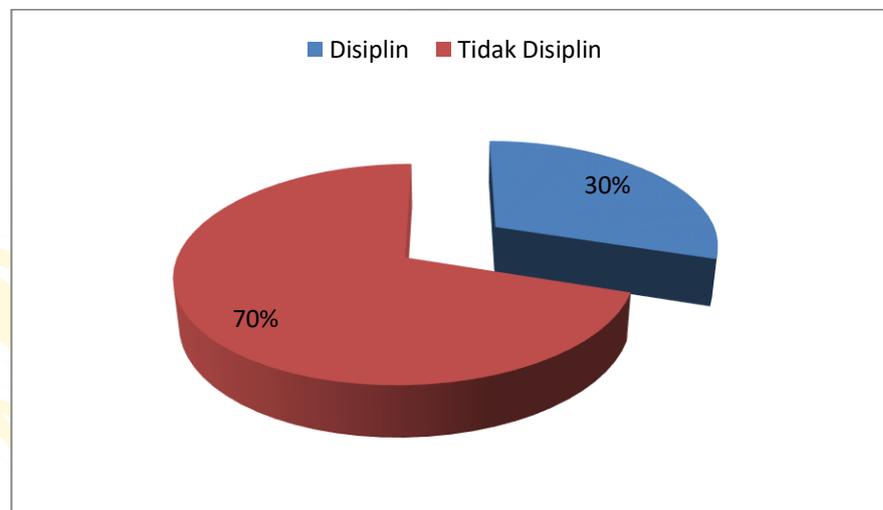
Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia dengan berperilaku yang baik dan benar untuk menjalankan tugasnya dan tanggung jawabnya di dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di dalam setiap organisasi merupakan suatu keharusan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Membenahi setiap kelemahan yang ada atau kendala yang membuat disiplin kerja itu berkurang sesuai dengan prosedur yang ada dalam organisasi.

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan terhadap peraturan ditetapkan etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut “Wahyuni, (2020:58)” menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pelatihan disiplin kerja sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan yang menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, karena kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada”.

Peneliti melakukan pra survei tentang tingkat kedisiplinan karyawan pada Universitas Quality. Survei ini dilakukan terhadap 30 karyawan dari berbagai unit kerja. Hasil surveinya dapat dilihat dalam gambar 1.1. berikut ini



Gambar 1.1 Hasil Pra Survei Peneliti Pada Tahun 2024

Dilihat dari Gambar 1.1 di atas bahwa hasil pra survei peneliti pada tahun 2024 adalah disiplin sebanyak 30% dan tidak disiplin sebanyak 70%.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya

penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan.

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Dengan adanya disiplin dapat menjadi kekuatan positif bagi sebuah organisasi maupun perusahaan manakala tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan adil serta dapat menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dengan bawahannya dan membantu menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkan organisasi. Kinerja dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri karyawan.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan itu sendiri dapat dinilai berdasarkan beberapa hal antara lain efektivitas dan efisiensi, disiplin, otoritas dan tanggung jawab, serta inisiatif dari karyawan.

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai

hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

Kinerja dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri karyawan. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang memiliki peranan penting dalam hal produktivitas dan kesuksesan suatu kegiatan organisasi dikarenakan keefisienan pegawai sangatlah penting untuk perkembangan suatu kegiatan tempat kerja (Sharma, 2016). Berdasarkan dari pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangatlah luar biasa dampaknya dan sangat perlu untuk adanya penetapan metode evaluasi serta keterlibatan dalam mengembangkan usaha baik dari sisi yang baik maupun kurang baik agar dapat mengurangi adanya hambatan-hambatan manajemen dengan sangat lancar.

Ketika suatu organisasi memperoleh sudut pandang yang baik dalam kesuksesan para pegawai maka bisa digunakan untuk mengevaluasi apakah perencanaan dalam hal perencanaan pembuatan bisa diadopsi dan dilakukan ketika terjadinya suatu peristiwa yang mengakibatkan krisis. Kinerja karyawan dianggap sebuah perwujudan dari kewajiban yang dikaitkan melalui daftar pertemuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan.

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja

Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan.

Universitas Quality merupakan Salah Satu Universitas swasta terbaik di Sumatera Utara yang bertujuan menghasilkan lulusan yang bermutu, mempunyai sikap intelektual, moral dan etik, serta kewirausahaan bagi pengembangan dan pembaharuan ilmu pengetahuan. Universitas Quality Medan adalah perguruan tinggi swasta yang menyediakan berbagai macam program studi terbaik bagi setiap mahasiswa. Kampus ini menjadi salah satu tujuan bagi beberapa pelajar yang tertarik untuk melanjutkan pendidikan tinggi di daerah Medan. Selain menyediakan berbagai macam program studi terbaik, proses pembelajaran juga dibimbing oleh tenaga ahli yang profesional pada bidangnya. Tentu saja mahasiswa akan mendapatkan proses pembelajaran dengan metode yang menyenangkan dan tidak membosankan selama masa perkuliahan. Kampus ini sudah berdiri sejak tahun 1986 dan diawali dari adanya Universitas Karo di Kabanjahe, Kabupaten Karo, Sumatera Utara. Kemudian adanya perubahan nama dan pindah lokasi ke Medan sudah disetujui oleh Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia.

Nama Universitas Quality merupakan sebuah tindak lanjut alih kelola dari Universitas Karo yang sebelumnya dikelola oleh Yayasan Karo Simalem dan dialihkan kepada Yayasan Bukit Barisan Simalem. Perubahan nama tersebut tentu berbagai macam hal diperhatikan, bahkan pada senat Universitas pada 7 Mei 2009 sudah ditetapkan status Universitas quality. Perjalanan panjang yang dimiliki oleh Universitas Quality, saat ini kampus tersebut menjadi salah satu perguruan tinggi yang tangguh dalam menghadapi berbagai macam perubahan lingkungan eksternal dan global. Semangat loyalitas dan integritas dari sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya adalah kekuatan yang sangat dahsyat untuk menghadapi berbagai macam ancaman pada lingkungan pendidikan khususnya pendidikan tinggi. Seiring berjalannya waktu reformasi birokrasi dan meningkat, peningkatan sumber daya manusia terus dilakukan khususnya untuk tenaga kependidikan dan dosen yang menjadi prioritas utama dari Universitas Quality agar dapat mencapai visi kampus.

Universitas Quality ini juga Ingin menggapai cita-cita para pendiri dengan berbagai macam kegiatan pembinaan dan pelatihan tenaga kependidikan dan dosen sehingga bisa menyesuaikan kebutuhan zaman. Hal tersebut akan menjadi budaya dalam lingkungan Universitas Quality untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Hingga saat ini kampus tersebut terus beradaptasi dengan kebutuhan zaman sekarang dan dimasa mendatang. Persiapan dalam pengembangan teknologi juga harus dilakukan dengan penyediaan layanan internet kepada seluruh mahasiswa dan dosen, penyediaan aplikasi kuliah juga harus dilakukan untuk pengembangan pelayanan prima dan kualitas terbaik.

Universitas Quality memiliki visi untuk menjadi universitas yang bermutu inovatif dalam bidang IPTEK dan mampu berdaya saing di tahun 2031. Universitas quality juga memiliki misi sebagai berikut: 1. Menyelenggarakan dan mengembangkan proses pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan mutu dan inovatif pada bidang IPTEK. 2. Membangun suasana akademik berbasis penguatan sikap, intelektual, etika moral dan kewirausahaan. 3. Menyelenggarakan tata kelola yang sehat dan bersih. 4.

Menyelenggarakan kerjasama dengan berbagai macam pihak. Adapun tujuan dari Universitas Quality yaitu : 1. Menghasilkan lulusan yang berbentuk, memiliki sikap intelektual, moral dan etik, serta memiliki kewirausahaan bagi pengembangan dan pembaharuan ilmu pengetahuan. 2. Mampu menghasilkan karya penelitian yang inovatif dalam peningkatan Iptek dan memberikan perubahan bagi masyarakat. 3. Menghasilkan aktivitas pengabdian pada masyarakat, sehingga mampu menjadi pelopor terwujudnya kesejahteraan masyarakat. 4. Mengkaji pengembangan implementasi pembaruan teknologi dan seni dengan etika ilmiah. 5. Dapat mengembangkan Universitas Quality sebagai universitas yang sehat dan bersih. Visi, misi dan tujuan tersebut terus dilakukan agar Universitas Quality menjadi salah satu perguruan tinggi terbaik yang bisa menghasilkan sumber daya manusia berkualitas di masa depan.

Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan sikap yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Adapun alasan peneliti dalam memilih judul pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Universitas Quality karena berdasarkan hasil pengamatan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di Universitas Quality belum maksimal. Sehingga penulis merasa tertarik untuk menulis skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Quality.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, Identifikasi masalahnya adalah :

1. Tingkat kedisiplinan karyawan belum maksimal
2. Kinerja karyawan belum dapat terukur dengan maksimal

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti memfokuskan penelitian ini dengan membatasi masalah. Peneliti membatasi masalah penelitian pada disiplin kerja dan kinerja karyawan Universitas Quality.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Quality ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Quality.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Instansi Pendidikan

Hasil penelitian bisa dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dan lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan.

2. Masyarakat Umum

Memberikan wawasan tentang kedisiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

3. Peneliti

Sebagai bahan untuk memperoleh wawasan dan peningkatan pengetahuan yang berkaitan dengan bidang manajemen.