

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan ataupun organisasi sumber daya manusia merupakan tokohsentral. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Bukit (2017:2) sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Perusahaan harus mampu menganalisa apa yang mempengaruhi kinerja para karyawan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena pada dasarnya SDM yang baik dan unggul serta professional sangat berpengaruh bagi kelangsungan suatu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hasil bentuk kerja yang dilakukan oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu itu sendiri dalam suatu perusahaan pada waktu tertentu, dengan hasil yang selalu dihubungkan dengan suatu ukuran nilai maupun standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Hamdani,2022).

Menurut Adiba (2018) pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk menyeimbangkan antara kebutuhan

karyawan dan kemampuan perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Situmorang (2018) adalah sebaliknya yaitu sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang nantinya akan menjadi sebuah pengembangan disiplin dalam persaingan usaha. Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek terpenting dalam sebuah perusahaan karena menjadi salah satu kunci keberhasilan target perusahaan. Kinerja karyawan diartikan sebagai sebuah keberhasilan kerja oleh seseorang dalam suatu organisasi dengan mempertanggung jawabkan tugas dan kewajiban masing-masing demi mencapai sebuah tujuan bersama (perusahaan) sesuai dengan hukum, norma, serta etika (Tash, et al. 2016). Menurut Irawati, dkk (2017), didefinisikan sebagai hasil kerja atau pencapaian oleh karyawan untuk memenuhi tanggung jawab dalam memenuhi tanggung jawab dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia suatu organisasi memiliki peran penting dalam mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan sebuah organisasi/lembaga sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja dari pegawai. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal agar memperoleh kinerja yang maksimal (Rahman & Prasetya, 2018). Jadi, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah salah satu hal yang menentukan keberhasilan sebuah lembaga.

Universitas Pendidikan Ganesha merupakan institusi pendidikan tinggi negeri yang mencetak sumber daya manusia dalam bidang kependidikan dan non

kependidikan. Universitas Pendidikan Ganesha merupakan salah satu Lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan (LPTK) yang berwenang mencetak sumber daya manusia pendidik. Kelancaran di bidang administrasi dan pelayanan terhadap mahasiswa memerlukan peran pegawai agar kegiatan administrasi yang ada di Universitas Pendidikan Ganesha dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan data kepegawaian Undiksha, saat ini Undiksha mempunyai pegawai 598 orang yang terdiri atas 247 pegawai PNS, 329 orang pegawai kontrak dan 22 pegawai pensiun. Seluruh pegawai ini tersebar di lingkungan Undiksha baik di Rektorat maupun di seluruh Fakultas di lingkungan Undiksha. Dalam mencapai target yang ingin dicapai setiap lembaga mempunyai strategi tersendiri untuk menjaga kinerja pegawainya sehingga tujuan dari lembaga itu dapat diwujudkan (Bilah, 2022). Berdasarkan kualifikasi dan kuantitas pemenuhan sumberdaya manusia di Undiksha, seyogyanya kinerja pegawai di Undiksha terbilang tinggi. Pada kenyataannya, kinerja pegawai di Undiksha masih terbilang rendah. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan saat ini kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Apabila dilihat dari segi kedisiplinan kehadiran dapat dilihat bagaimana gambaran kinerja pegawai di Undiksha pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Universitas Pendidikan Ganesha pada Bulan Juli – Desember Tahun 2022

No	Fakultas	Keterangan			
		Hari Kerja	TK	L	E
1	Fakultas Bahasa dan seni	150	8	6	30
2	Fakultas Ilmu Pendidikan	150	20	19	25
3	Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial	150	10	42	20
4	Fakultas MIPA	150	5	21	10
5	Fakultas Olah Raga dan kesehatan	150	6	12	41
6	Fakultas Teknologi dan Kejuruan	150	17	23	52
7	Fakultas Ekonomi	150	15	28	28

(Sumber : Kepegawaian Undiksha Tahun 2022) Keterangan :
TK: Tanpa keterangan E : Mendahului L: Terlambat

Berdasarkan tabel gambaran kehadiran pegawai di Undiksha diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dalam kehadiran belum maksimal. Selain itu, melalui observasi yang dilakukan diketahui juga beberapa permasalahan di berbagai bagian, seperti bagian humas yang belum mengetahui kegiatan/informasi secara detail sehingga tidak dapat memberi informasi dengan tepat pada penanya. Pada bagian kemahasiswaan terjadi permasalahan pemilihan mahasiswa penerima beasiswa yang seringkali tidak tepat sasaran serta realisasi pencairan beasiswa yang terlalu lama.

Pada bagian akademik terjadi permasalahan pelayanan masa pengisian kartu rencana studi (KRS) yang sering kali bermasalah dan diundur karena ketidaksiapan server maupun service dari staff yang bertugas. Permasalahan ini terjadi secara berlarut-larut bahkan hampir di setiap periode KRS-an mahasiswa dengan dalih server down. Tata kelola arsip berkas-berkas penting juga turut menjadi masalah berkaitan dengan kinerja pegawai. Arsip-arsip dokumen penting untuk borang akreditasi prodi dan lembaga terkadang sulit ditemukan sehingga menimbulkan

masalah baru lainnya. Hal-hal tersebut menunjukkan kurang siapnya pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan atau dengan kata lain kinerja pegawai masih belum optimal (Bilah, 2022).

Menurut Akbar (2018), Hardiansyah (2019), dan Suprahirja (2021) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya 1) faktor pemberian kompensasi finansial kepada karyawan, 2) faktor motivasi kerja karyawan, 3) faktor kedisiplinan dalam bekerja. Dari ketiga faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik skala kecil maupun skala besar, yang mana setiap faktor memiliki formula tersendiri untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh organisasi. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan menentukan suatu tujuan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan.

Kedisiplinan dalam bekerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh serta taat terhadap aturan sebuah perusahaan, disiplin juga dapat di definisikan menjadi suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2017), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Bintoro & Daryanto (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Dan kita dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang harus ditaati oleh para karyawan demi tercapainya sebuah

tujuan organisasi/perusahaan yang telah ditetapkan dengan baik. Dalam sebuah riset yang dilakukan oleh Sherlie & Hikmah (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. Tetapi lain hal dengan riset yang dilakukan oleh Tusholihah *et al.* (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Selain itu kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Fitriah *et al.*, 2020). Menurut Hasibuan (2017:35) ada beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu 1) Kondisi Kerja, 2) Perencanaan Kerja, 3) Instruksi Kerja, 4) Pengawasan, 5) Penghargaan. Apabila motivasi kerja karyawan menurun dapat dipastikan berpengaruh pada kinerja karyawan juga menurun, mereka bekerja menjadi kurang bersemangat. Hal ini juga di dukung oleh Sherlie & Hikmah (2020) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farhah *et al.* (2020) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Mulyati & Luturlean (2018) menyatakan bahwa variabel kompensasi

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan serupa juga dinyatakan oleh Shofwani (2019) dan Wijaya (2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, makamasih sangat penting melakukan kajian tentang kinerja pegawai khususnya di Undiksha. Penulis ingin mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi pada kinerja pegawai di lingkungan Undiksha. Penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Universitas Pendidikan Ganesha”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Universitas Pendidikan Ganesha merupakan institusi pendidikan tinggi negeri yang mencetak sumber daya manusia dalam bidang kependidikan dan non kependidikan. Universitas Pendidikan Ganesha merupakan salah satu Lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan (LPTK) yang berwenang mencetak sumber daya manusia pendidik. Kelancaran di bidang administrasi dan pelayanan terhadap mahasiswa memerlukan peran pegawai agar kegiatan administrasi yang ada di Universitas Pendidikan Ganesha dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan data kepegawaian Undiksha, saat ini Undiksha mempunyai pegawai sebanyak 598 orang yang terdiri atas 247 pegawai PNS, 329 orang pegawai kontrak dan 22 pegawai pensiun. Seluruh pegawai ini tersebar di lingkungan Undiksha baik di Rektorat maupun di seluruh Fakultas di lingkungan Undiksha. Setiap lembaga mempunyai strategi tersendiri untuk menjaga kinerja pegawainya sehingga tujuan dari lembaga

itu dapat diwujudkan. Berdasarkan kualifikasi dan kuantitas pemenuhan sumber daya manusia di Undiksha, seyogyanya kinerja pegawai di Undiksha terbilang tinggi. Pada kenyataannya, kinerja pegawai di Undiksha masih terbilang rendah. Berdasarkan tabel 1.1 kehadiran pegawai yang masih belum bisa 100% hadir, hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja dari pegawai belum sepenuhnya optimal.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi hanya pada tiga faktor yaitu disiplin, motivasi, dan kompensasi. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya sesuatu yang kiranya dapat menimbulkan penapsiran dan artikulasi yang menyimpang dari esensi dan substansi terhadap konsep, prinsip, dan teori yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dinilai untuk membatasi atau memfokuskan penelitian ini agar terjadi kesatuan pemaknaan terhadap beberapa hal mendasar yang menjadi sentral penelitian ini.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah ditemukan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai PNS di Universitas Pendidikan Ganesha?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS di Universitas Pendidikan Ganesha?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS di Universitas

Pendidikan Ganesha?

4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS di Universitas Pendidikan Ganesha?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai PNS di Universitas Pendidikan Ganesha
2. Untuk menganalisa pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai PNS di Universitas Pendidikan Ganesha
3. Untuk menganalisa pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS di Universitas Pendidikan Ganesha
4. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PNS di Universitas Pendidikan Ganesha

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian secara teoritis memberikan manfaat menjadi bahan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh efektivitas penerapan absensi online terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di Universitas Pendidikan Ganesha.

1.6.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi para pihak pengambil keputusan di Universitas Pendidikan Ganesha dalam meningkatkan kinerja absensi pegawai PNS.

1.7. Penjelasan Istilah

Penjelasan-penjelasan yang diuraikan pada tesis ini terdapat beberapa istilah atau singkatan yang digunakan, yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin : Ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya)
2. Motivasi : Serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.
3. Kompensasi : Semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
4. Kinerja : Sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.
5. PNS : Pegawai Negeri Sipil

1.8. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian atau anggapan dasar dalam penelitian ini merupakan suatu gambaran sangkaan, perkiraan, satu pendapat atau kesimpulan sementara, atau suatu teori sementara yang belum dibuktikan. Pendapat yang diungkapkan oleh Winarko Surakhman sebagaimana dikutip oleh Suharsimi Arikunto dalam buku *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, dijelaskan asumsi atau anggapan dasar adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik. Berdasarkan dari pengertian asumsi di atas, maka asumsi yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah efektivitas penerapan absensi online terhadap disiplin pegawai negeri sipil di Universitas Pendidikan Ganesha.

1.9. Rencana Publikasi

Rencana publikasi penelitian ini adalah pada jurnal JMM Unram. Jurnal dapat diakses pada link berikut: <https://jmm.unram.ac.id/index.php/jurnal>.