

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga mengingankan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Menurut Mangkunegara (2012:22), menyatakan “bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang baik yang di capai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Disiplin kerja juga mengenai disiplin waktu kerja, disiplin dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan dan sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Factor disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan sebagai karyawan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan lembaga. Menurut Sumadhinata (2018) kedisiplinan dalam bekerja merupakan sarana yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan, dengan tujuan mendorong mereka untuk mengadaptasi tingkah laku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang agar patuh terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam suatu lembaga. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas mulai dari atasan hingga

bawahan, sehingga setiap orang paham akan tugasnya. Bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan tersebut (Setiyawan dan Waridin, 2019). Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian Isvandiari & Bagus (2018); Nurhadi (2018); Lestari, dkk (2022); Junaedi & Suryani (2021) dan; Sularmi (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2022); Junaedi & Suryani (2021) dan; Sularmi (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan oleh pimpinan lembaga karena perkembangan dan perubahan yang terjadi di dalam kehidupan sehari-hari tidak terlepas dari perubahan global, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya, oleh karena itu perlu penyiapan pemimpin yang berkualitas sehingga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.

Berbagai hasil penelitian telah memungkinkan masyarakat modern memiliki berbagai acuan ilmiah yang secara teoritikal memberikan gambaran tentang betapa pentingnya kepemimpinan efektif dalam kehidupan organisasional, kenegaraan, politik, keagamaan dan sosial. Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahnya karena dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik. Pemimpin yang berempati dapat merasakan kebutuhan orang lain, mendengar apa yang dikatakan orang lain, serta membaca reaksi orang lain. Selain itu, pemimpin harus bisa

menganalisa gaya kepemimpinan mana yang cocok untuk diterapkan agar mudah dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2021). Seorang pemimpin yang efektif dalam kepemimpinannya mampu mengembangkan dan memberdayakan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian Isvandiari & Bagus (2019); Lestari, dkk (2022); Junaedi & Lilis (2021); dan Sularmi (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan Secara umum

Tahun 2021 s.d 2023

Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan						
Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun			Rata-Rata Penilaian	Keterangan
		2022	2023	2024		
Sasaran Kerja Karyawan	75	86	80	76	81	Sedang
Perilaku Kerja	75	85	83	80	83	Sedang
Prestasi Kerja	75	80	78	77	78	Sedang
Total		84	80	78	81	Sedang

Sumber: <http://www.kinerjakaryawan.com/pendidikan/403858>.

Keterangan kategori penilaian:

< 75 = Rendah

75 s/d 90 = Sedang

>90 = Tinggi

Tabel data kinerja karyawan secara umum dia atas selama tiga tahun terakhir 2021-2023 memberikan gambaran menyeluruh tentang capaian kerja pegawai berdasarkan tiga indikator utama, yaitu sasaran kerja karyawan, perilaku kerja, dan prestasi kerja. Penilaian ini menggunakan standar minimum nilai 75, dengan kategori nilai sebagai berikut : nilai < 75 di kategorikan sebagai rendah, nilai antara 75-90 di kategorikan sebagai sedang dan nilai > 90 sebagai tinggi. Berdasarkan data tersebut sasaran kerja karyawan mengalami penurunan cukup tajam dari nilai 86 pada tahun 2021 je 76 pada tahun 2023. Ini menunjukkan bahwa meskipun target kerja karyawan masih dalam kategori *sedang* ada penurunan efektivitas pencapaian target kerja dari tahun ke tahun. Perilaku kerja juga menunjukkan penurunan meskipun lebih stabil, dari 85 2021 menjadi 80, 2023.

Hal ini menggambarkan kecenderungan melemah nya sikap dan perilaku profesionalisme kerja di lingkungan organisasi. Prestasi kerja , sebagai indikator kualitas hasil pekerjaan secara umum, juga mengalami penurunan dari 80 2021 ke 77 2023. Walaupun ,asih dalam batas kategori sedang penurunan ini menjadi sinyal penting bahwa produktivitas individu perlahan menurun. Secara keseluruhan, nilai total rata-rata kinerja karyawan turun dari 84 pada tahun 2021 menjadi 78 pada tahun 2023 dengan rata-rata selama tiga tahun berada pada angka 81 yang tetap berada dalam kategori *sedang*. Berdasarkan table tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara umum selama periode 2021 hingga 2023 mengalami penurunan secara bertahap di seluruh aspek utama penilaian. Meskipun belum mencapai kategori rendah, tren penurunan ini menunjukkan adanya potensi permasalahan yang perlu segera

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Irwansyah (2020) meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara”. Dengan jumlah populasi 60 orang. Hasil dari penelitian bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 3,726, variable komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 2,224, variable gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 15,495. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatra Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2022) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari”. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 200 orang. Dalam penelitian ini sampel yang di ambil adalah sebanyak 30 % dari jumlah populasi, yaitu sebesar 60 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini *regresi linear berganda*, uji F uji t dan R² dengan bantuan SPSS versi 23.

Penelitian yang dilakukan oleh Paputungan, (2018) meneliti tentang “Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca”. Kinerja karyawan yang rendah merupakan masalah yang perlu di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Salah satu yang menyebabkan menurun nya kinerja karyawan adalah kurang motivasi yang di berikan oleh perusahaan untuk karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Salah satu bentuk motivasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan-karyawan adalah dengan memberikan program pengembangan karir dan disiplin kerja yang jelas Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Jejang Karir, Disiplin Kerja Terhadap KInerja Karyawan PT.Bank Sulut Cabang Celaca baik secara simultan maupun secara parisal.

Hasil penelitian di temukan bahwa: secara simultan, motivasi, jenjang karir, serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dengan karyawan termotivasi yang tinggi maka karyawan dapat meningkatkan kinerja. Jenjang karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatkan karir. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Sulut Cabang Celaca dan di siplin kerja merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditangani, khususnya dalam hal disiplin kerja dan efektivitas kepemimpinan. Penurunan pada aspek sasaran kerja menjadi perhatian utama karena mencerminkan kemungkinan lemahnya manajemen target atau motivasi internal

karyawan. Jika tidak dilakukan upaya perbaikan secara sistematis, maka kondisi ini dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka penulis hendak mengajukan judul “ **Pengaruh Disiplin Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka, perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah terkait pengaruh disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

1.3. Persoalan Penelitian

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang?
3. Apakah disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UKAW.

2. Untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk menemukan faktor-faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1.4.2. Kemanfaatan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian yaitu :

1.4.2.1. Kemanfaatan akademis

a. Bagi Peneliti atau Penulis

Hasil penelitian ini untuk bisa lebih memahami permasalahan tentang sumber daya manusia yang telah dipelajari selama ini, serta menambah wawasan dan pengetahuan dan menambah pengalaman hidup bagaimana menjadi seorang pemimpin

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ini diharapkan mampu juga dijadikan sebagai bahan masukan untuk mahasiswa dan mahasiswi lainnya, dan diharapkan dapat bermanfaat bagi semua rekan-rekan mahasiswa manajemen sumber daya manusia.

1.4.2.2. Kemanfaatan praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide atau masukan untuk bahan pertimbangan dan evaluasi untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dimasa mendatang. Dengan mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UKAW berarti Lembaga dapat menentukan kepemimpinan apa yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai permasalahan yang dihadapi lembaganya.