

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Setiap organisasi dalam menjalankan kegiatannya sudah tentu mempunyai maksud dan tujuan. Organisasi mempunyai beberapa sumber daya yang akan menyokong berjalannya kegiatan organisasi tersebut. Semua sumber daya yang dimiliki mempunyai peran dan porsi yang berbeda-beda dalam hal mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dalam arti kata masing-masing divisi walaupun peran dan fungsinya berbeda akan tetapi tujuannya sama, baik itu dalam suatu organisasi sosial maupun organisasi komersial. Untuk itu sangatlah penting penerapan ilmu manajemen di setiap organisasi, dimana manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. [1]

Walaupun dalam prakteknya manajemen tersebut akan dibagi-bagi menjadi beberapa fungsi, seperti fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, fungsi pengkoordinasian dan fungsi pengawasan. Namun secara keseluruhan semua fungsi tersebut mempunyai tujuan yang sama atau semua fungsi manajemen saling terintegrasi dalam mencapai tujuan tersebut.

Dari beberapa fungsi manajemen yang telah disebutkan diatas, dan pentingnya ilmu manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka dapat dilihat bahwa peran yang sangat penting adalah peran dari sumber daya manusia yang bertugas menjalankan dari semua fungsi manajemen tersebut. Sumber daya modal yang dimiliki berapapun besarnya jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang berkompeten maka tujuan dari organisasi atau perusahaan tidak akan dapat dicapai, demikian juga halnya dengan sarana dan

prasarana yang dimiliki, bagaimanapun majunya teknologi sarana dan prasarana yang digunakan akan tetapi tidak digunakan oleh sumber daya manusia yang cakap dan kompeten akan berujung kepada tidak terpakai secara optimal sehingga tujuan organisasi dan perusahaan tidak tercapai. [2]

Didalam manajemen sebuah organisasi, tentunya mempunyai fungsi pengawasan yang mana ditujukan untuk mengevaluasi dari semua sumber daya yang dimilikinya dan bagaimana cara pengelolaannya. Sebagai bahan rujukan bagi organisasi untuk mengevaluasi sumber daya manusia atau karyawannya adalah melalui kinerja karyawannya, karyawan yang berkinerja baik tentunya akan mempunyai kontribusi yang baik terhadap organisasi begitu juga sebaliknya. Apapun bentuk organisasi (organisasi publik atau bisnis) sudah barang tentu mengedepankan kinerja. Suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan pendapat yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [3]

Keberadaan karyawan disebuah organisasi merupakan faktor yang sangat vital demi keberlangsungan organisasi tersebut. Dengan demikian organisasi bisa berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan semula jika semua karyawannya berkerja dengan baik, bekerja dengan baik artinya mempunyai kinerja yang baik. Untuk itu organisasi harus mempunyai perhatian yang serius terhadap karyawannya, harus ada standar kerja atau penilaian dari kinerja karyawan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawannya, jika kinerjanya kurang harus ada pembinaan agar bisa meningkatkan kinerja, dan jika kinerja karyawan dinilai sudah baik, maka organisasi harus memfasilitasi agar karyawan tersebut bisa mempertahankan kinerjanya. [4]

Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan YPM Bangko (STKIP YPM BANGKO) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Propinsi Jambi yang terletak di kabupaten Merangin. Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan YPM Bangko resmi berdiri pada tanggal 10 Oktober 1980 dengan akta pendirian yang ditandatangani oleh Bupati, kepala daerah tingkat II Sarolangun Bangko (SARKO), Mohd. Syukur. Penanandatanganan tersebut disaksikan juga oleh Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah tingkat II Sarolangun Bangko.

Secara kronologis, pendirian ini dimulai pada tanggal 21 agustus 1980. Pada tanggal tersebut, Bapak Anwar Ali, BA memprakarsai suatu pertemuan konsultasi dengan pendiri STKIP Jambi (sekretaris R. Zainudin). STKIP jambi diminta untuk mendukung proses berdirinya STIKP YPM Bangko Tanggal 21 September 1980, diadakan rapat pertama pendirian STIKP Bangko rapat tersebut dihadiri oleh para tokoh masyarakat yang ada di Kabupaten SARKO, antara lain: Kabag Pemerintahan Kantor Bupati, Ketua DPRD TK.II SARKO, Kepala Pengadilan Negeri Bangko, Kepala Kejaksaan Negeri Bangko, dan 22 orang sarjana yang ada di Bangko.

Saat ini STKIP YPM Bangko mempunyai 1 fakultas yang terdiri dari 6 program studi yang dapat kita lihat pada tabel berikut

**Tabel 1.1**  
**Fakultas dan Program Studi Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan YPM Bangko**

No	Fakultas	Program Studi
1.	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	S1 Pendidikan Luar Sekolah
		S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia
		S1 Pendidikan Bahasa Inggris
		S1 Pendidikan Matematika

	S1 Pendidikan Biologi
	S1 Pendidikan Ekonomi

Sumber : *LPMI STKIP YPM BANGKO 2022*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas persaingan di antara penyelenggara pendidikan tinggi sangat ketat, karena semakin meningkatnya kesadaran dari masyarakat terhadap akan pentingnya pendidikan. Untuk itu, bagi penyelenggara pendidikan tinggi dituntut agar dapat memberikan pelayan yang terbaik. Perguruan tinggi merupakan suatu organisasi yang menawarkan pelayanan jasa bagi mahasiswa, dengan demikian kualitas layanan harus menjadi perhatian utama bagi perguruan tinggi tersebut, agar tercapainya kualitas layanan yang baik maka perguruan tinggi harus memperhatikan kinerja dari karyawannya supaya dalam bekerja karyawan tersebut menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab.

Untuk mencapai Visi dan Misi STKIP YPM BANGKO, dibutuhkan SDM unggul, baik dosen maupun tenaga kependidikan. SDM yang dimiliki oleh STKIP YPM BANGKO terdiri atas tenaga pendidik (dosen), tenaga kependidikan dan pembantu pelaksana (staf 5 administrasi). Dosen terdiri dari 82 orang, dengan persentase tingkat pendidikan sejumlah orang (7,3%) dosen berkualifikasi pendidikan S3 dan sejumlah orang (92,7%) dosen berkualifikasi pendidikan S2.

**Tabel 1.2**

**Kecukupan Dosen Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan YPM Bangko**

No	Unit Pengelola (Fakultas/Departemen/Jurusan)	Pendidikan Tertinggi		Jumlah
		S3	S2	
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)
1)	FAKULTAS KEGURUAN DAN	8	76	82

	ILMU PENDIDIKAN			
	<b>JUMLAH</b>	<b>6</b>	<b>76</b>	<b>82</b>

*Sumber : LPMI STKIP YPM BANGKO 2022*

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat persentase bisa disimpulkan bahwa persentase dosen berpendidikan S3 masih rendah. Dengan rincian Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan memiliki 6 orang dosen berkualifikasi S3 dan 76 orang dosen berkualifikasi S2.

**Tabel 1.3**

**Hasil Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan Sekolah Tinggi  
Keguruan Dan Ilmu Pendidikan YPM Bangko**

<b>Penilaian</b>	<b>Aspek teknis dan hasil kerja</b>	<b>Aspek manajerial</b>	<b>Aspek keperilakuan</b>
<b>2018-2019</b>			
<b>Sangat Baik</b>	85%	81%	85%
<b>Baik</b>	14%	19%	14%
<b>Kurang</b>	1%	0%	1%
<b>Sangat Kurang</b>	0%	0%	0%
<b>2019-2020</b>			
<b>Sangat Baik</b>	78%	69%	78%
<b>Baik</b>	22%	31%	22%
<b>Kurang</b>	0%	0%	0%
<b>Sangat Kurang</b>	0%	0%	0%
<b>2020-2021</b>			
<b>Sangat Baik</b>	71%	57%	59%
<b>Baik</b>	29%	43%	41%
<b>Kurang</b>	0%	0%	0%
<b>Sangat Kurang</b>	0%	0%	0%

*Sumber : LPMI STKIP YPM BANGKO 2022*

Dapat dilihat dari tabel 1.3 diatas maka terdapat penilaian kinerja Tenaga Kependidikan STKIP YPM BANGKO dilakukan oleh atasan, Rekan Kerja dan Karyawan sendiri. Sementara pengolahan data di lakukan oleh LPMI STKIP YPM BANGKO. Berdasarkan data di atas dapat kita lihat pada aspek teknis dan hasil kerja penilaian ini pada level sangat baik dari tahun ke tahunnya mengalami penurunan dimana pada tahun 2018-2019 level sangat baik ada 85 %, tahun 2019-2020 turun menjadi 78 %, penurunan ini masih berlanjut pada tahun 2020-2021 dimana level sangat baiknya menjadi 71 %. Penilaian pada aspek manajerial juga demikian, level sangat baiknya juga menurun dari tahun ketahun dimana tahun 2018-2019 berada pada angka 81 %, turun menjadi 69 % pada tahun 2019-2020 dan turun lagi menjadi 57 % pada tahun 2020-2021. Penilaian pada aspek Keperilakuan juga demikian mengalami penurunan level sangat baiknya dari tahun ke tahunnya 10 dimana tahun 2018-2019 mencapai angka 85 %, tahun 2019-2020 menjadi 78 % dan turun lagi menjadi 59 % pada tahun 2020-2021.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari LPPM dan LPMI STKIP YPM BANGKO, ditemukan permasalahan kinerja pegawai di STKIP YPM BANGKO. Budaya organisasi yang dinilai masih mempunyai beberapa kelemahan sehingga berdampak kepada karakteristik organisasi yang masih menunggu arahan dari pimpinan masih dominan, selain itu sikap disiplin dari karyawan yang masih rendah juga menjadi perhatian, masih banyak karyawan yang datang terlambat, kehadiran yang kurang terkontrol seperti pagi ceklok dan pulang cepat, pada jam kerja masih banyak yang duduk dikantin. Motivasi kerja dari diri karyawan juga dinilai masih rendah. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh [5] Adapun factor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni sebagai berikut : Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja

mempunyai pengaruh terhadap kinerja seperti yang diungkapkan oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam [6]. Motivasi kerja dapat dipastikan memengaruhi kinerja walaupun, bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Robbins dalam [6] Motivasi kerja merupakan sebagai proses intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor motivasi kerja dari karyawan merupakan faktor yang paling penting diperhatikan, karena ini menyangkut kepada faktor pendorong karyawan tersebut bekerja dengan baik. Motivasi kerja itu bisa berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dapat juga berasal dari luar diri karyawan tersebut.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut [2], Disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketaatan Karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini tentunya dapat meningkatkan semangat kerja, dengan demikian akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikuti sertakan dalam mencapai tujuan organisasi, untuk itu patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Karyawan dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Disiplin sebagai instrumen bagi karyawan untuk melatih kepribadiannya agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Disiplin tidak berbentuk dengan sendirinya dan dalam waktu yang singkat, salah satu cara untuk menunjukkan sikap disiplin adalah melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar karyawan, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut [1], berpendapat bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan

instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, budaya organisasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi yang ada di dalam suatu organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda dengan organisasi lainnya. Sebagaimana di jelaskan oleh [7] bahwa budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan (*belief*), norma (*Norm*), nilai (*value*), dan *system* (*system* yang dipandang sebagai karakter inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk beraktifitas dalam organisasi. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang ada di STKIP YPM BANGKO memiliki budaya organisasi tersendiri dan karakteristik yang berbeda dengan Organisasi lainnya. Karakteristik primer dari budaya organisasi oleh Robbins dan Judge dalam [8] dipakai sebagai indikator budaya organisasi yang memiliki karakteristik berbeda antara satu dengan lainnya. Tujuh karakteristik primer dari suatu budaya organisasi tersebut yaitu inovasi pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi budaya, keagresifan dan kemandirian.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disebutkan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan YPM Bangko Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**



## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah berikut:

1. Motivasi kerja karyawan di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan di nilai masih rendah
2. Disiplin kerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Pendidikan Dan Keguruan di nilai masih rendah.
3. Budaya Organisasi di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan di nilai masih kurang kuat.
4. Pelatihan kerja yang dilaksanakan masih sedikit, rata-rata 2 kali setahun.
5. Kompensasi yang diterima karyawan di nilai belum memberikan pengaruh terhadapkinerja karyawan Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan.
6. Gaya kepemimpinan belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan.
7. Lingkungan kerja yang kondusif di nilai belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan.
8. Komunikasi antar karyawan belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan.
9. Peran pengawasan belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan.
10. Komitmen organisasi belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekolah tinggi keguruan dan ilmu pendidikan

## **1.3 Batasan masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini, maka peneliti membatasi subyek penelitian adalah khusus karyawan dengan status dosen di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. Sementara Variabel penelitian penulis batasi dengan Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas, Selanjutnya Kinerja Dosen (Y) sebagai variabel terikat, dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (STKIP YPM BANGKO).

#### **1.4 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di jabarkan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Pendidikan Dan Keguruan
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan?
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan melalui Motivasi Kerja sebagai faktor intervening?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan melalui Motivasi Kerja sebagai faktor intervening?

#### **1.5 Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan?

4. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan?
5. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan?
6. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan melalui Motivasi Kerja sebagai faktor intervening?
7. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan melalui Motivasi Kerja sebagai faktor intervening?

## **1.6 Manfaat penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna untuk:

### **1. Bagi Objek Penelitian**

Memberikan sumbangan pemikiran kepada dewan pimpinan di lingkungan objek penelitian untuk lebih memahami kinerja karyawan dan sebagai bahan masukan terhadap karyawan Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan untuk mengetahui faktor- faktor yang memberikan dampak terhadap kinerjanya.

### **2. Bagi Peneliti selanjutnya**

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan dan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat, selain itu dapat juga dilakukan sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang melakukan penelitian dalam bidang yang sama.

### **3. Bagi Penulis**

Sebagai implementasi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Magister Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang