

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap Organisasi, termasuk perguruan tinggi dituntut mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki secara profesional, (Amalia Yunia Rahmawati, 2020). Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dalam suatu organisasi dibandingkan dengan sumber lainnya. Di lingkungan pendidikan khususnya pendidikan tinggi pengelola sumber daya manusia yang profesional akan berdampak pada kinerja dan berdampak pada keunggulan kompetitif perguruan tinggi.

Universidade da Paz (UNPAZ) sebagai salah satu PT di Timor-Leste memandang bahwa, pengembangan sumber daya manusia sangat strategis. Kampus UNPAZ memahami bahwa kontribusi manajemen UNPAZ harus mengikuti perkembangan dan kebutuhan teknologi sesuai dengan keinginan dan kebutuhan, untuk mendukung tawaran pendidikan yang lebih baik, untuk mencapai tujuan universitas secara umum dapat tercapai. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, kurangnya komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan di beberapa unit, serta karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu yang telah ditentukan bahkan beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Dalam hal ini motivasi kerja menjadi kunci

terpenting untuk memotivasi karyawan agar menjadi lebih baik, sehingga kinerja karyawan secara keseluruhan meningkat maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang berhasil dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. Tujuan kinerja karyawan adalah untuk meningkatkan prestasi dan kinerja, yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Menurut (Bahari, 2021) mengemukakan bahwa, kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standar, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama. Sedangkan (Jufrizen & Sitorus, 2021) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan indikasi berhasil atau tidaknya seseorang atau kelompok dalam melakukan pekerjaan sebenarnya yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Kinerja karyawan merupakan hasil dari perilaku para anggota organisasi, dimana tujuan sebenarnya yang dicapai adalah mengubah perilaku menjadi lebih baik dengan salah satu cara yakni motivasi untuk mendorong karyawan tersebut dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar.

Unsur lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan daya penggerak sesuatu yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan berintegrasi dalam segala hal untuk mencapai kepuasan, (Syardiansah & Maulana Rahman, 2022). Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori kepuasan, (A. T. Hasibuan & Prastowo, 2019) yang merupakan teori yang berdasarkan atas faktor-faktor kebutuhan yang mendorong seseorang bertindak. Jika kebutuhan semakin

terpenuhi maka semangat kerjanya semakin meningkat. Menurut (W Enny, 2019), motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam semua kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan demikian, dapat dikaitkan dengan fakta bahwa motivasi dapat mencegah penurunan disiplin kerja karyawan. Unsur-unsur yang memperkuat motivasi kerja karyawan adalah aspirasi, tujuan dan kebutuhan, dimana bagi karyawan ada respon terhadap kegiatan perusahaan, organisasi maupun institusi. Oleh karena itu, seorang atasan diharapkan mampu menilai dan memahami atau motivasi karyawannya dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Hasil yang baik juga dapat mencerminkan kepuasan karyawan dalam organisasi. Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori motivasi kebutuhan tunggal, (Koppes et al., 2014). Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki tingkat partisipasi yang baik dan terkadang berkinerja lebih baik daripada karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan prestasi kerja karyawan, yang dihasilkan dari fakta bahwa kepuasan kerja terkait dengan sikap umum seseorang atau karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi mempengaruhi efikasi karyawan, (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Menurut (Darmadi, 2020), Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, sehingga masuk kedalam hal yang harus diperhatikan oleh manajemen,

karena lingkungan kerja merupakan sauna dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Sedangkan menurut, (Erwansyah & Hereyanto, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik dan non fisik yang baik, misalnya lingkungan kerja, menciptakan suasana aman dan nyaman bagi karyawan antara lain, menyediakan fasilitas dan alat keselamatan kerja menjaga kebersihan di tempat kerja serta, meningkatkan semangat kerja secara umum, agar kondisi fisik dan non fisik tercukupi dan produktivitas tenaga kerja meningkat.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan sebagian besar, disiplin adalah tindakan yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka mau mengubah perilaku mereka. Hal yang sama dijelaskan oleh (A. T. Hasibuan & Prastowo, 2019) bahwa, disiplin kerja adalah kesadaran atau kemauan untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kemampuan atau sikap seseorang untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan tepat waktu, (Taylor, 2021). Disiplin kerja merupakan sikap mengikuti aturan dan standar perusahaan, yang meningkatkan tekad karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, (Rivki et al., 2019). Permasalahan yang terjadi di UNPAZ adalah tingkat kedisiplinan karyawan yang menurun, bahkan ada sebagian karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Potensi sumber daya terletak pada sumber daya manusia dan pengelolaannya. Dalam pelaksanaan tugasnya karyawan hanya memikirkan untuk

melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya tanpa menekankan motivasi dan kreatifitas karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal. Hal itu terjadi karena karyawan sendiri tidak mengetahui aturan dan tidak mau mengikutinya. Tanpa disiplin, UNPAZ akan sulit mencapai tujuannya. Disiplin kerja harus ditegakkan karena, tanpa disiplin sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan bagi UNPAZ agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan hal yang sama, disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan yang merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan tersebut agar selalu menunjukkan kinerja yang baik, perilaku serta pola hidup yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kampus Universidade da PAZ (UNPAZ) Timor-Leste”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja karyawan di Universidade Da Paz ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan di Universidade Da Paz?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan di Universidade Da Paz?

4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Universidade Da Paz?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universidade Da Paz?
6. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universidade Da Paz?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan di Universidade Da Paz?
8. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Universidade Da Paz?
9. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Universidade Da Paz ?
10. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Universidade Da Paz ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan di Universidade Da Paz.
2. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan di Universidade Da Paz.
3. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan di Universidade Da Paz.

4. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Universidade Da Paz.
5. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universidade Da Paz.
6. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universidade Da Paz.
7. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Universidade Da Paz.
8. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Universidade Da Paz.
9. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Universidade Da Paz.
10. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Universidade Da Paz ?

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik dari segi teoritis maupun praktis. Oleh karena itu, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Universidade da Paz (UNPAZ)

Hasil penelitian ini menjadi masukan bagi manajemen Universidade da PAZ (UNPAZ) dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia dari perspektif motivasi, kepuasan, lingkungan dan disiplin kerja.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini menjadi pengayaan perkembangan konsep teori dan instrumen penelitian terkait motivasi, kepuasan, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Hasil Penelitian ini dapat menambah referensi bagi perpustakaan Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan kajian teori Motivasi, Kepuasan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika dari penulisan penelitian ini dirancang secara sistematis yang terdiri dari 5 bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang uraian mengenai penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai rujukan, landasan teori yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran yang menggambarkan alur pengaruh antar variabel yang akan diteliti, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang uraian mengenai rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, populasi

sampel, teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai data yang telah terkumpul dan pembahasan terkait analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini baik analisis deskriptif maupun analisis statistik. Sub bab yang ada pada bab ini adalah gambaran subjek penelitian analisis data dan pembahasan serta implikasi hasil.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan atas analisis data yang telah dilakukan. Bab ini juga membahas evaluasi terkait dengan keterbatasan pada penelitian ini beserta saran atas keterbatasan tersebut. Sub bab yang ada pada bab ini adalah kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.