

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja di organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Salah satu organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja dalam pembangunan bangsa adalah organisasi milik Negara dalam bidang pendidikan formal. Dalam menempuh pendidikan, diperlukan adanya karyawan dan sebuah susunan organisasi agar seluruh kegiatan dalam menempuh pendidikan terstruktur dan terorganisir dengan baik. Salah satu contoh dari organisasi bidang pendidikan tersebut adalah perguruan tinggi.

Perguruan tinggi merupakan satuan penyelenggara pendidikan tinggi sebagai tingkat lanjut dari pendidikan tingkat menengah di jalur pendidikan formal. Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doctor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang ada di Indonesia dapat berbentuk Politeknik, Sekolah Tinggi, Akademik, Universitas, dan Institut. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi memaksa perguruan-

perguruan tinggi menyediakan kualitas pendidikan yang bermutu. Dengan begitu organisasi dari perguruan tinggi harus menyediakan tenaga kerja (karyawan) yang berkualitas dan dapat diandalkan agar mutu pendidikan dari perguruan tinggi tersebut dapat menghasilkan wisudawan atau lulusan terbaik.

Penelitian ini mengambil dari salah satu perguruan tinggi yang ada di Bandar Lampung yaitu IIB Darmajaya Bandar Lampung yang berada di Jalan Zainal Abidin Pagar Alam, Labuhan Ratu, Bandar Lampung. IIB Darmajaya adalah salah satu institusi perguruan tinggi swasta (PTS) terkemuka di Provinsi Lampung, berdiri pada tahun 1995, dibawah naungan Yayasan Pendidikan Alfian Husin. Ada 2 (dua) program pendidikan dan bidang keilmuan yang diselenggarakan yaitu Fakultas Ilmu Komputer dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dan total program studi yang diselenggarakan berjumlah 10 (sepuluh) program studi yaitu Magister Teknologi Informasi (S2), Magister Manajemen (S2), Teknik Informatika (S1), Sistem Informasi (S1), Sistem Komputer (S1), Manajemen (S1), Akuntansi (S1), Akuntansi (D3), Manajemen Informatika (D3), Teknik Komputer (D3). Sebagai penunjang berjalannya program pendidikan pada tingkat ini, dibutuhkan tenaga kerja professional seperti dosen dan karyawan yang handal dalam bidangnya masing-masing. Adapun jumlah karyawan pada IIB Darmajaya Bandar Lampung:

**Tabel 1.1 Data Karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung**

<b>NO</b>	<b>JABATAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Pimpinan (Wakil Rektor)	4
2	Dekan	4
3	Kantor Urusan Hubungan Internasional	5
4	UPT Bahasa	3
5	Biro <i>Information Centre Technology</i> (ICT)	14

6	Lembaga Pengembangan, Pembelajaran, Penelitian, & Pengabdian Kepada Masyarakat (LP4M)	8
7	Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK)	6
8	Pascasarjana	4
9	Fakultas Ilmu Komputer	28
10	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	20
11	UPT	13
12	Biro Keuangan	6
13	Biro Kemahasiswaan dan Pemasaran	5
14	Biro Kemahasiswaan dan Pemasaran – Penerimaan Mahasiswa Baru	7
15	Biro Manajemen Aset dan Logistik (BMAL)	43
16	Kantor Urusan Sumber Daya Manusia (KUSDM)	5
17	Kantor Urusan Internal dan Kerjasama (KUIK)	28
<b>JUMLAH</b>		203

*Sumber: Kantor Urusan Sumber Daya Manusia IIB Darmajaya, 2018*

Dalam upaya terlaksananya tugas dan fungsi dari IIB Darmajaya dengan baik maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal agar menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi dan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai dengan standar untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (dalam

Marpaung, 2014) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan disiplin, tanggung jawab, keaktifan, kejujuran, dan kualitas kerja. Adapun Standar Penilaian Kinerja Karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung:

**Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung Tahun 2016-2017**

Standar Penilaian	Nilai
Sangat Baik	$\geq 91$
Baik	90 – 76
Cukup Baik	75 – 61
Kurang Baik	60 – 51
Buruk	$\leq 50$

*Sumber: Kantor Urusan Sumber Daya Manusia IIB Darmajaya, 2018*

**Tabel 1.3 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung Tahun 2016**

Kriteria	Jumlah Karyawan	Nilai Capai	Presentase (%)
Disiplin	177	65	11,25
Tanggung Jawab	177	70	13
Motivasi	177	65	10,75
Kejujuran	177	80	15
Kualitas Kerja	177	80	16
<b>JUMLAH</b>			<b>66 (Cukup Baik)</b>

*Sumber: Kantor Urusan Sumber Daya Manusia IIB Darmajaya, 2018*

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan IIB Darmajaya pada tahun 2016, nilai tertinggi berada pada kriteria kejujuran dengan nilai capai 80

dan kriteria kualitas kerja dengan nilai capai 80. Sedangkan nilai terendah berada pada kriteria disiplin dengan nilai capai 65 dan kriteria motivasi dengan nilai capai 65. Presentase penilaian kinerja sebesar 66% dengan standar penilaian “Cukup baik” pada tahun 2016.

**Tabel 1.4 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung Tahun 2017**

<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Nilai Capai</b>	<b>Presentase (%)</b>
Disiplin	205	68	14
Tanggung Jawab	205	66	12,25
Motivasi	205	70	15
Kejujuran	205	80	16,25
Kualitas Kerja	205	80	16,50
<b>JUMLAH</b>			<b>74 (Cukup Baik)</b>

*Sumber: Kantor Urusan Sumber Daya Manusia IIB Darmajaya, 2018*

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan IIB Darmajaya pada tahun 2017, nilai tertinggi berada pada kriteria kejujuran dengan nilai capai 80 dan kriteria kualitas kerja dengan nilai capai 80. Sedangkan nilai terendah berada pada kriteria tanggung jawab dengan nilai capai 66. Presentase penilaian kinerja sebesar 74% dengan standar penilaian “Cukup baik” pada tahun 2017. Dari seluruh data hasil penilaian kinerja yang telah dikumpulkan dari tahun 2016-2017, kinerja karyawan IIB Darmajaya dinyatakan belum maksimal dalam pencapaian kinerja, hal ini dikarenakan tingkat disiplin karyawan dan pertanggung jawaban yang rendah, dan kurangnya motivasi yang didapat dari organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan IIB Darmajaya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu keadaan yang dimana

menuntut karyawan untuk mentaati dan melakukan perintah atau peraturan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi, baik peraturan yang bersifat tertulis ataupun peraturan bersifat lisan. Menurut Ambar dan Rosidah (dalam Musafa, 2017) disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Setiawan, 2013). Dengan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana organisasi yang lebih kondusif sehingga berdampak positif pada aktifitas organisasi. Disiplin kerja dapat ditinjau dari presensi, adapun data presensi karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung:

**Tabel 1.5 Data Presensi Karyawan IIB Darmajaya Tahun 2017**

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Jumlah Ketidakhadiran	Total Kehadiran	Presentase Ketidakhadiran (%)
Januari	177	22	4334	650	3244	16.69
Februari	178	20	3560	448	3112	12.58
Maret	180	22	3960	342	3618	8.64
April	182	18	3276	443	2833	13.52
Mei	182	20	3640	273	3367	7.50
Juni	187	20	3740	328	3412	8.77
Juli	190	21	3990	585	3405	14.66
Agustus	193	22	4246	357	3849	8.41
September	193	19	3667	321	3346	8.75
Oktober	196	22	4312	330	3982	7.05
November	197	22	4334	332	4002	7.66
Desember	197	22	4334	329	4005	7.59
<b>RATA-RATA</b>						10.20

*Sumber: Kantor Urusan Sumber Daya Manusia IIB Darmajaya, 2018*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung. Standar Presensi IIB

Darmajaya menyatakan rata rata presensi 2-4 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan presensi lebih dari 5 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik. Data presensi karyawan IIB Darmajaya menunjukkan tingkat presensi lebih dari 5 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam IIB Darmajaya khususnya disiplin kerja, hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu, masih terdapat karyawan yang tidak datang ke kantor (mangkir), datang tidak tepat waktu, dan pulang terlalu cepat.

Selain disiplin kerja, presensi diatas dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung. Menurut Amirullah dan Rindyah (dalam Marpaung, 2014) motivasi dapat diartikan sebagai pembangkit dorongan di dalam diri manusia. Sedangkan motivasi kerja menurut Mangkunegara (dalam Setiawan 2014) didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Jadi, motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang

menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Motivasi kerja pada karyawan IIB Darmajaya terlihat kurang, hal ini dikarenakan tidak adanya penghargaan atas prestasi karyawan yang memiliki kinerja baik, dan dikarenakan sulitnya mendapatkan peningkatan status sehingga karyawan merasa jenuh, sering mangkir kerja, dan tidak termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KARYAWAN IIB DARMAJAYA BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung?
2. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung?
3. Bagaiman Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan IIB Darmjaya Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

1. Ruang Lingkup Subyek  
Lingkup subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung.



2. Ruang Lingkup Obyek  
Penelitian mengambil obyek Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Ruang Lingkup Tempat  
Tempat penelitian ini dilaksanakan di Institut Informatika & Bisnis Darmajaya Bandar Lampung yang beralamatkan di Jalan Zainal Abidin Pagar Alam, Labuhan Ratu, Bandar Lampung.
4. Ruang Lingkup Waktu  
Waktu penelitian ini dimulai dari tanggal 05 Juli 2018 sampai dengan 30 Oktober 2018.
5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian  
Ruang lingkup ilmu penelitian yaitu ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan motivasi pada karyawan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta bukti empiris mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Ilmu Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh organisasi atau individu dalam usaha menciptakan disiplin kerja dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja.

3. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya yang membahas topik berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

#### **BAB IV PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi data, hasil uji persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan.

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran-sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi institusi dan peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini.

#### **LAMPIRAN**

#### **DAFTAR PUSTAKA**

