

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menjelang era Masyarakat Ekonomi Asean (*MEA*) yang sebentar lagi akan dimasuki, akan dapat menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi disegala bidang yang memaksa setiap lembaga harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap lembaga untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Dengan demikian, maka lembaga dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen. Setiap organisasi atau lembaga membutuhkan sumber daya sebagai sarana untuk mencapai tujuannya. Sumber daya di sini meliputi; sumber daya alam, sumber daya finansial, Sumber Daya Manusia (*SDM*), sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi.

SDM merupakan elemen yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui produktivitasnya. Lembaga dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya. Keunggulan yang dimiliki lembaga bisa berasal dari faktor produksi lembaga yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Lembaga harus memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasi lembaga yaitu sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2006).

Akhir-akhir ini tampak suatu fenomena administratif pada tingkat yang belum pernah terlihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian semakin banyak pihak terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia. Perencanaan SDM yang menjadi fokus perhatian, yaitu langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bagi organisasi akan ketersediaan tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Jelaslah bahwa manajemen SDM adalah merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi untuk mencapai kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja tenaga kependidikan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. tenaga kependidikan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Nasrudin, 2010). Melihat posisi tenaga kependidikan yang penting dalam pendidikan bangsa tentu saja kinerja tenaga kependidikan menjadi salah satu tolak ukur dalam menentukan baik tidaknya tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya, Apabila tenaga kependidikan mempunyai kinerja yang baik, maka tenaga kependidikan akan melakukan tugas dan perannya dengan baik. Berkenaan dengan kinerja tenaga kependidikan menurut Sahertian (Kusmianto, 2008) menyatakan bahwa kinerja tenaga kependidikan itu berhubungan dengan kualitas tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan

dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman pembelajaran, dan kepemimpinan yang aktif dari tenaga kependidikan. Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006).

Kinerja dari tenaga kependidikan di sebuah pertenaga kependidikan tinggi menjadi penting untuk diperhatikan. Simamora (2008) menguraikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika. Merujuk pada uraian mengenai batasan kinerja tersebut, apabila kinerja seorang karyawan menurun, maka tujuan organisasi menjadi tidak dapat dicapai dengan baik dan maksimal. Pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen yang telah direncanakan dapat tercapai (Handoko, 2006).

Pencapaian kinerja secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, harus didukung juga faktor-faktor yang lain. Faktor tersebut antara lain sistem pengawasan, kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik, motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, teknologi, disiplin kerja, pendidikan pelatihan dan sebagainya. Selain itu, kinerja tenaga kependidikan di sebuah organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh faktor

internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi (Wirawan, 2009).

Motivasi kerja sebagai sesuatu hal yang menggerakkan seseorang untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas. Motivasi kerja dan sistem pengawasan dipandang dapat memberikan pengaruh pada disiplin kerja serta kinerja tenaga kependidikan di sebuah organisasi. Organisasi tidak mampu mencapai tujuannya dengan baik dan optimal apabila motivasi kerja dan sistem pengawasan para tenagakerja tidak diperhatikan dengan baik pula. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat (Siagian, 2008). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja mempunyai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Hasil penelitian Hudaibi (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Yayasan Baitussalam Semarang. Hasil penelitian Prabasari dan I Gusti (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Hasil penelitian Harlie (2010) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Hasil penelitian Sidanti (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Hasil penelitian Turang, dkk., (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dayana Cipta. Hasil penelitian Tehseen *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universiti Kuala Lumpur Business School (UNIKL BIS). Hasil penelitian Thaief *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang*).

Kemudian sistem pengawasan kerja. Pengawasan kerja merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan, menilai serta mengoreksi pelaksanaan pekerjaan agar sesuai perencanaan dan tujuan organisasi (Manullang, 1996) yang dibandingkan dan diukur berdasarkan kriteria, norma dan standar yang telah ditetapkan (Guntur dkk, 2005). Pengawasan kerja memerlukan pemilihan orang yang tepat yang mampu melaksanakan, menimbulkan minat serta mengajarkan implementasi tiap pekerjaan (Halsey, 2003). Pengawasan kerja oleh pimpinan menjadi salah satu faktor penunjang dalam mencapai disiplin kerja dan kinerja pegawai. Pengawasan kerja oleh pimpinan sangat penting dilakukan, untuk menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan, baik sebelum pelaksanaan pekerjaan maupun setelah pelaksanaan pekerjaan dilakukan serta memperbaiki kesalahan dan penyimpangan tersebut agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para pegawai dalam suatu instansi kependidikan.

Hasil penelitian Herawati, dkk., (2016) menunjukkan bahwa sistem pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian Silalahi (2014) menunjukkan bahwa sistem pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian Nurwidyanti, dkk., (2015) menunjukkan bahwa sistem pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Hasil penelitian Sudarjat *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa sistem pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di *Public School Teachers of Junior Highs in Bogor, West Java Indonesia*. Hasil penelitian Onjoro *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa sistem pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di *Secondary Schools in Kilifi County*.

Universitas Widya Dharma merupakan perguruan tinggi swasta yang terus berkembang di wilayah Klaten setelah berubah bentuk dari Institut Ketenaga Kependidikan dan Ilmu Pendidikan Yayasan Pendidikan Klaten. Sebagai satu-satunya universitas di wilayah Klaten, Universitas Widya Dharma memiliki beberapa tujuan organisasi yang diturunkan dari visi dan misi organisasi meliputi: terciptanya suasana akademik yang dinamis sehingga dapat menghasilkan lulusan, tenaga akademik, profesi, dan vokasi yang berkompeten, berkualitas, serta berkarakter; terwujudnya hasil karya penelitian yang adaptif dan mampu memenuhi tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; terwujudnya komunitas binaan yang mampu menjadi panutan dan pelopor pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni bagi masyarakat umum. Pada saat ini terdapat 6 (enam) Fakultas dengan 16 Program Studi Sarjana (S1) dan Program Diploma III yang berada di Universitas tersebut.

Berdasar pada pemaparan tujuan di atas, untuk mencapai segala tujuan organisasi di lingkungan Universitas Widya Dharma Klaten bukan hanya

didukung oleh peran tenaga pengajar dalam hal ini dosen melainkan juga membutuhkan peran dari tenaga administratif yang ada di dalamnya yang selanjutnya disebut sebagai karyawan. Pertenaga kependidikan tinggi sebagai sebuah organisasi tidak mungkin mampu melaksanakan tugas pokoknya yang diemban oleh dosen tanpa tugas pelayanan atau tugas administrasi yang diemban oleh tenaga administrasi.

Data yang diperoleh dari bagian kepegawaian Universitas Widya Dharma Klaten menunjukkan pada saat ini terdapat kurang lebih 67 orang karyawan yang terbagi ke dalam beberapa jabatan. Adapun jabatan yang ada tersebut meliputi staf, kepala sesi (Kasi), dan kepala bagian (Kabag). Pada peraturan kepegawaian yang berada di lingkungan Universitas Widya Dharma Klaten juga dijelaskan bahwa penilaian kinerja terhadap karyawan atau pegawai dilakukan setiap tahun pada akhir tahun. Pihak yang berhak melakukan penilaian kerja adalah pimpinan lembaga atau rektor. Unsur-unsur yang dimasukkan dalam penilaian meliputi 8 (delapan) unsur, antara lain: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Hasil wawancara terhadap pimpinan lembaga menggambarkan bahwa masih terdapat beberapa tenaga kependidikan yang kinerjanya masih perlu untuk ditingkatkan. Secara lebih lanjut juga disampaikan bahwa aspek yang perlu ditingkatkan tersebut salah satunya adalah perihal tanggung jawab terhadap tugas kerjanya. Ada beberapa tenaga kependidikan yang masih sering menunda untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga seringkali tugasnya menjadi tidak selesai pada waktu yang seharusnya. Di samping itu, ada juga yang tugasnya menjadi

dikerjakan serta diselesaikan oleh tenaga kependidikan yang lain yang sebenarnya bukan menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Serta Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan, pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini dapat dirumuskan beberapa poin permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten?
2. Apakah sistem pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten?
4. Apakah sistem pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten ?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten, jika melalui variabel disiplin kerja?

7. Apakah sistem pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten, jika melalui variabel disiplin kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengawasan terhadap disiplin kerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengawasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten, jika melalui variabel disiplin kerja.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengawasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten, jika melalui variabel disiplin kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Lembaga Universitas Widya Dharma Klaten

Memberikan masukan bagi lembaga untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam memberikan pembinaan dan pengembangan kepada para tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten sehingga bisa meningkatkan disiplin kerja dan kinerja lembaga.

1.4.2. Bagi Peneliti

Untuk mencari pengalaman serta untuk mengetahui seberapa jauh ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dapat diterapkan pada lembaga yang sesungguhnya, yang berkaitan dengan motivasi kerja, sistem kepengawasan, disiplin kerja dan kinerja ketenaga pendidikan. Serta diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya referensi ilmu pengetahuan bagi keilmuan ekonomi, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Untuk mengembangkan pemahaman tentang sumber daya manusia, khususnya masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, sistem kepengawasan, disiplin kerja dan kinerja ketenaga pendidikan.

1.4.4. Bagi Pihak Lain/Publik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi khususnya dibidang sumber daya manusia.