

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia pendidikan saat ini berkembang sangat pesat, persaingan antar institusi pendidikan bukan hanya dari institusi dalam negeri tetapi juga datang institusi dari luar negeri, hal tersebut merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam menentukan strategi-strategi yang akan diambil dalam organisasi, untuk itu institusi pendidikan dituntut agar dapat menyesuaikan dengan kondisi saat ini.

Dalam rangka meningkatkan kualitas perguruan tinggi di Indonesia, diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan dalam menunjang peningkatan mutu di dunia pendidikan saat ini. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam tingginya persaingan antar perguruan tinggi saat.

Berdasarkan data dari pangkalan data Kementerian tinggi riset dan teknologi dan pendidikan tinggi (PDDIKTI), jumlah perguruan tinggi di Indonesia sebanyak 4.504, dimana perguruan tinggi swasta berjumlah 3.136. Dimana jumlah perguruan tinggi terbanyak berada di Jawa Barat dengan jumlah 576 perguruan Tinggi (Forlap Risetdikti).

Dari data kopertis wilayah IV Jawa Barat, kota Bandung merupakan daerah yang paling banyak memiliki perguruan tinggi dengan jumlah 107 perguruan tinggi yang terdiri dari 10 perguruan tinggi negeri dan 97 perguruan tinggi swasta.

Banyaknya perguruan tinggi di kota Bandung membuat banyak alternatif pilihan untuk calon mahasiswa baru. Minat lulusan baik SMU maupun SMK sangat tinggi untuk

masuk ke perguruan tinggi, untuk itu dibutuhkan kualitas perguruan tinggi yang baik guna dapat bersaing. Dalam hal ini dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang profesional guna dapat bersaing dalam meningkatkan kualitas layanan yang merupakan salah satu faktor yang menunjang dalam menghasilkan perguruan tinggi yang berkualitas dan dapat bersaing di Jawa Barat maupun di Indonesia pada umumnya.

Selain tenaga pendidik, tenaga kependidikan mempunyai peran sangat penting dalam meningkatkan kualitas suatu perguruan tinggi. Dalam peraturan pemerintah tentang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, pada Bab XII tentang pendidik dan tenaga kependidikan, pasal 173 mengatur tentang tugas dan tanggungjawab tenaga kependidikan.

Selain tenaga pendidik, tenaga kependidikan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas suatu perguruan tinggi. Untuk itu diperlukan kualitas SDM tenaga kependidikan. Diharapkan perusahaan dapat melakukan pengawasan dan analisis yang berkelanjutan sehingga dapat membantu dalam meningkatkan mutu perusahaan.

Dalam persaingan antar institusi pendidikan dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Universitas Komputer Indonesia (Unikom) merupakan salah satu perguruan tinggi yang berada di kota Bandung dan baru berusia 18 tahun harus dapat menyesuaikan diri dengan kondisi persaingan saat ini, dituntut agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang handal dan bertanggungjawab dalam menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bersaing, terlebih dahulu mempersiapkan kualitas tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam memberikan pelayanan yang baik. Untuk itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, karena sumber daya yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal. Menurut Arief

Dermawan (2008:1153) mengatakan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan administrasi.

Produktivitas karyawan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas anak didik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Produktivitas karyawan yang tinggi akan menghasilkan pencapaian yang maksimal dalam pekerjaan. Dari observasi yang dilakukan, tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan di Universitas Komputer Indonesia memiliki tingkat penyelesaian yang dilakukan tidak tepat waktu dan kurang mencapai target pekerjaan. Hal ini disebabkan beberapa faktor yaitu

1. Pekerjaan selalu diselingi dengan sesuatu kegiatan diluar pekerjaan, misalnya dengan main game pada saat jam kerja serta browsing yang tidak berkaitan dengan pekerjaan
2. Pekerjaan utama tidak dijadikan sebagai prioritas utama, misalnya masih ada yang mengerjakan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan

Hal ini di dukung oleh hasil survey awal dengan menggunakan kuisioner yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 : Survey Awal Produktivitas Kerja Karyawan Unikom

Pertanyaan	YA		TIDAK	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Saya mampu bekerja sesuai target perusahaan	15	50	15	50
Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan	20	60	10	40
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	16	56	14	42
Produktivitas		60		40

Sumber : Data survey diolah 2018

Dari tabel 1.2 dapat dilihat dari responden yang menjawab mampu bekerja sesuai target sebesar 50 % dan yang menjawab tidak mampu bekerja sesuai target sebesar 50 %.

Selanjutnya responden yang menjawab mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan sebesar 60 % dan yang tidak mampu bekerja sesuai standar perusahaan sebesar 40 %. Dan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebesar 56 %, yang menjawab tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebesar 14 %. Dengan demikian total responden yang menjawab ya sebesar 60 % dan responden yang menjawab tidak sebesar 40. Hal ini mengindikasikan produktivitas kerja karyawan Universitas komputer Indonesia masih belum optimal. Hal ini didukung berdasarkan hasil survey dan observasi menunjukkan indikasi bahwa produktivitas karyawan Unikom masih belum optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja karyawan. Untuk mencapai produktivitas yang baik diperlukan ketaatan pada peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Menurut C. Kojo (2016:196) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan awal untuk mencapai suatu kesuksesan, penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi sangat penting agar supaya semua pegawai yang ada di perusahaan dapat mentaati segala peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. R.M. Muslim (2016:188) menyatakan tingkat disiplin kerja yang baik dilihat dari kesadaran pegawainya dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku. Tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat salah satunya dari tingkat ketepatan waktu masuk kerja. Universitas Komputer Indonesia memiliki jumlah karyawan sebanyak 152 karyawan tetap, yang dibagi beberapa bagian yaitu staff sekretariat program studi, staff non sekretariat program studi, satpam dan tenaga kebersihan.

Universitas Komputer Indonesia memiliki jam kerja yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

TABEL 1.2 : Jam Kerja Karyawan Unikom

NO	BAGIAN	HARI	JAM KERJA
1	Staff Sekertariat prodi	Senin-Jumat Sabtu	07.00-16.00 07.00-14.00
2	Staff non sekertariat prodi	Senin-Jumat Sabtu	07.00-16.00 07.00-14.00
3	Satpam	Senin-Sabtu	06.00-18.00
4	Cleaning Service	Senin-Sabtu	06.00-18.00

Sumber : Data diolah 2018

Jam kerja yang ditetapkan oleh Universitas komputer Indonesia disesuaikan dengan aktivitas belajar mengajar yang dimulai pukul 07.00. Untuk itu diperlukan kedisiplinan karyawan terutama ketepatan waktu dalam masuk kerja agar supaya proses pelayanan terhadap mahasiswa dapat berjalan dengan baik. Dilihat dari keterlambatan karyawan Universitas Komputer Indonesia hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

TABEL 1.3 : Keterlambatan Karyawan Tahun 2017

Bulan	Staff kesekretariatan	Staff non kesekretariatan	Satpam	Cleaning Service
Januari	38	74	0	33
Februari	66	118	0	58
Maret	78	120	4	22
April	69	110	8	15
Mei	62	96	4	20
Juni	58	68	3	23
Juli	87	82	4	21
Agustus	65	79	9	28
September	69	77	4	37
Oktober	69	103	6	22
November	110	129	7	27
Desember	78	72	1	20

Sumber : Data Diolah 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat keterlambatan masuk kerja karyawan Di Universitas Komputer Indonesia masih cukup tinggi, hal ini menggambarkan tingkat kedisiplinan karyawan diindikasikan masih rendah.

Dari data diatas didukung oleh hasil survey awal yang dilakukan mengindikasikan masih rendahnya disiplin kerja yang dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel 1.4 : Survey Awal Disiplin Kerja Karyawan Unikom

PERTANYAAN	YA		TIDAK	
	FREKUENSI	%	FREKUENSI	%

Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat	19	57	11	43
Saya selama ini tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai	14	42	16	56
Saya melaksanakan pekerjaan sesuai tanggungjawab yang diberikan	14	42	16	56
Saya serius dalam mengerjakan pekerjaan	15	50	15	50
DISIPLIN KERJA		49		51

Sumber : Data Diolah 2018

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat responden yang menggunakan waktu istirahat dengan tepat menjawab ya ada diangka 57%,sedangkan tidak menggunakan waktu istirahat dengan tepat sebesar 43 %. Responden yang tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai sebesar 42 % dan yang menjawab meninggalkan kantor sebelum jam istirahat sebesar 56 %,responden melaksanakan tugas pekerjaan sesuai tanggungjawab yang diberikan sebesar 42 % dan menjawab tidak melaksanakan pekerjaan sesuai tanggungjawab sebesar 56 %,selanjutnya jawaban responden yang serius dalam mengerjakan pekerjaan sebesar 50 % dan yang menjawab tidak serius dalam mengerjakan pekerjaan sebesar 50 %.Dari jawaban responden dari tabel diatas total disiplin kerja karyawan yang menjawab ya sebesar 49 % dan yang menjawab tidak sebesar 51%ini mengindikasikan tingkat disiplin kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia masih tergolong rendah.

Tinggi rendahnya disiplin kerja para pegawai pada umumnya akan mempengaruhi produktivitas suatu organisasi.Untuk meningkatkan Disiplin kerja karyawan dilingkungan Universitas Komputer Indonesia dibutuhkan motivasi yang baik,untuk mendorong

melaksanakan pekerjaan dengan baik. Motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas karena motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi manusia yang mendorong keinginan individu dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam mencapai tujuan. S.C.Y Assgaf (2015:640) mengatakan motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan produktivitas kerja pegawai yang optimal. Menurut Suwanto (2016:2477) motivasi berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil Survey awal terhadap karyawan Universitas Komputer Indonesia menurut beberapa karyawan untuk meningkatkan motivasi, hal-hal yang harus diperhatikan yaitu masalah kesejahteraan, bonus serta penghargaan atas kinerja yang baik. Hal tersebut di atas berkaitan dengan motivasi kerja karyawan, yakni kondisi yang menjadikan karyawan mau bekerja dengan segala kemampuannya. Dalam teori Abraham Maslow menjelaskan tentang kebutuhan manusia diantaranya kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri secara berjenjang (hirarki). Oleh karena itu motivasi setiap karyawan dapat berbeda sehingga motivasi perlu ditangani agar tidak mengganggu produktivitas kerja karyawan.

Jadi secara tidak langsung motivasi merupakan salah satu faktor menentukan kemajuan perusahaan atau organisasi. Deden A.W.S (2014:26).

Selama ini Unikom selalu memotivasi kepada karyawan dengan memberikan tunjangan kesejahteraan, tunjangan hari raya, penghargaan kepada karyawan dan dosen teladan, libur yang panjang saat hari raya Idul Fitri, hal ini dilakukan oleh Unikom agar supaya karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

Hasil survey terhadap karyawan Universitas Komputer Indonesia :

Tabel 1.5 : Survey Awal Motivasi karyawan Unikom

PERTANYAAN	YA		TIDAK	
	FREKUENSI	%	FREKUENSI	%
Penghasilan yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan	3	19	27	81
Perusahaan selalu memberikan bonus	4	22	26	78
Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras	20	60	10	40
Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan	21	63	9	37
Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada saya	19	57	11	43
MOTIVASI		44		56

Sumber : Data Diolah 2018

Dari data table 1.5 diatas menunjukkan responden yang menjawab penghasilan yang diterima saat ini telah memuaskan sebesar 19 % dan yang menjawab gaji yang diterima tidak memuaskan sebesar 18 %,selanjutnya responden yang menjawab perusahaan selalu meberikan bonus sebesar 22 % dan yang menjawab perusahaan tidak memberikan bonus sebesar 78 %,responden yang menjawab penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja sebesar 60 % dan yang menjawab penghargaan tidak memotivasi karyawan dalam bekerja sebesar 40 %,berikutnya jawabn responden keselamatan karyawan kerja karyawan dijamin oleh perusahaan sebesar 63% dan yang menjawab keselamatan tidak dijamin oleh perusahaan sebesar 37%,dan responden yang menjawab yang merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sebesar 57% dan yang tidak merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan sebesar 43%. Total jawaban responden tentang motivasi karyawan yang menjawab ya berjumlah

44% dan yang menjawab tidak sebesar 56%, angka ini mengindikasikan masih rendahnya motivasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Agar supaya motivasi karyawan di Universitas Komputer Indonesia meningkat diperlukan budaya organisasi perusahaan yang dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Menurut Mulia (2011:23) mengatakan bahwa gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi oleh para anggotanya, begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi buruk maka tidak akan memberikan hasil yang optimal pula. Menurut Gusti Agung Aries Indrajaya (2015: 418) ada pengaruh signifikan dan parsial budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini menunjukkan budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Universitas Komputer Indonesia memiliki budaya organisasi yaitu PIQIE (*professionalism, integrity, Quality, information technology, excellence*) yang harus diterapkan dalam keseharian bagi seluruh civitas akademik. Hal ini agar supaya dalam bekerja dapat menjadi panduan sehingga dengan adanya budaya organisasi di Universitas Komputer Indonesia dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Berbagai cara telah dilakukan oleh Unikom untuk menerapkan budaya organisasi dengan cara memasang budaya organisasi di setiap tempat di Unikom serta di setiap monitor komputer. Tetapi budaya organisasi ini belum terimplementasikan dengan baik oleh dosen dan karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari tabel survey awal berikut :

Tabel 1.6 : Survey Awal Budaya Organisasi Karyawan Unikom

PERTANYAAN	YA		TIDAK	
	FREKUENSI	%	FREKUENSI	%

Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja	20	60	10	40
Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan detail	18	54	12	46
Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal	17	51	13	49
Saya selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saya	16	56	14	44
Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	20	60	10	40
Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggungjawab saya	20	60	10	40
Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini	18	54	12	46
BUDAYA ORGANISASI		60		40

Sumber : Data Diolah 2018

Dari tabel 1.6 diatas jumlah responden yang menjawab selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja sebesar 60% dan yang menjawab tidak selalu memberikan ide-ide inovatif dalam bekerja sebesar 40%,responden yang menjawab selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan detail sebesar 54% dan yang menjawab tidak dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara detail sebesar 46%,selanjutnya responden yang menjawab selalu berusaha meningkatkan efektifitas cara bekerja sebesar 51% dan yang menjawab tidak berusaha meningkatkan efektifitas dalam bekerja sebesar 49%,responden yang menjawab selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi tugas sebesar 56% dan yang menjawab tidak selalu mengisis jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 44%,responden yang menjawab lebih senang menyelesaikan pekerjaan secara tim sebesar 60% dan yang menjawab tidak senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim sebesar 40%,selanjutnya responden yang

menjawab yang selalu dituntut bekerja giat dalam mengerjakan tugas sebesar 60% dan yang menjawab tidak dituntut giat dalam mengerjakan tugas-tugas sebagai tanggungjawab sebesar 40% ,dan responden yang menjawab merasa nyaman dengan kondisi organisasi saat ini sebesar 54% dan yang menjawab tidak merasa nyaman dengan kondisi organisasi saat ini sebesar 46% . Total budaya organisasi yang menjawab ya berjumlah 60% dan yang menjawab tidak sebesar 40 ,angka tersebut masih tinggi,ini menunjukkan para karyawan belum benar-benar menjadikan budaya organisasi Universitas Komputer Indonesia sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan.Untuk mencari kebenaran tersebut maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi,Motivasi dan Disiplin kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Karyawan Unikom belum mengimplementasikan budaya organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja .
3. Kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja.
4. Belum optimalnya produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organaisasi,motivasi,disiplin kerja dan produktivitas karyawan Universitas Komputer Indonesia

2. Apakah pengaruh Budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia
3. Apakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia
4. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia
5. Apakah pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Universitas Komputer Indonesia

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia
5. Mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Universitas Komputer Indonesia.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

A. Kegunaan Operasional.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan dapat menjadi acuan dalam setiap pengambilan keputusan.

B. Kegunaan Sebagai Pengembangan Ilmu

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi, pengetahuan dan wawasan yang lebih luas, serta dapat dijadikan referensi buat peneliti selanjutnya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen dan sebagai bahan pendukung ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya buat peningkatan produktivitas.
3. Sebagai bahan pendukung dalam meningkatkan produktivitas dan memperbaiki budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan.

1.6 Pembatasan Masalah

Agar pembahasan ini tidak meluas dan menyimpang dari masalah yang diteliti, maka perlu dilakukan pembatasan masalah agar supaya lebih terarah dan tujuan penelitian bisa tercapai. Batasan-batasan masalah yaitu hanya pada objek penelitian adalah karyawan tetap Universitas Komputer Indonesia.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Komputer Indonesia, Jalan Dipati Ukur no.112-114 Bandung, Jawa Barat.

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari Februari 2018 samapai dengan Agustus 2018 .

Tabel 1.7 : Jadwal Penelitian

No	KEGIATAN	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		2018				2018				2018				2018				2018				2018				2018							
		Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke											
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pra Survey	■	■																														
2	Pengumpulan Data		■	■																													
3	Pengolahan Data			■	■																												
4	Penyusunan Laporan Penelitian			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
5	Seminar																													■			
6	Sidang																																

Sumber : Data diolah 2018