

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia pendidikan kini sangat tinggi, baik perkembangan dalam hal peningkatan institusi maupun dalam hal peningkatan pada segi mutunya. Pendidikan memiliki tujuan sebagai bentuk pengembangan potensi individu dengan lebih baik dan tentunya sebagai jembatan untuk dapat memproduksi sumber daya manusia yang bermutu. Sumber daya manusia yakni manusia yang dipekerjakan guna bisa menyesuaikan dinamika lingkungan yang terus bertransformasi. Definisi sumber daya manusia yakni orang yang melakukan kerja pada suatu organisasi tertentu (dinamakan juga sebagai personil, tenaga kerja, ataupun karyawan) (Tsauri, 2013). Selain pengembangan sebagai bentuk peningkatan sumber daya manusia, bentuk peningkatan lain yakni penggunaan teknologi, artinya setiap organisasi ataupun instansi dituntut untuk membuat perencanaan sebagai bentuk menunjang kualitas serta kuantitas sumber daya manusia. Secara singkat, suatu instansi ataupun organisasi sangat memiliki ketergantungan baik buruknya kualitas sumber daya manusia. Instansi maupun organisasi tentunya menginginkan sumber daya yang dimiliki mampu menggapai tujuan sebuah instansi maupun organisasi secara efektif begitu juga pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yakni Universitas Swasta Perguruan Tinggi yang dipunyai oleh persyarikatan Muhammadiyah. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yakni hasil penggabungan STIKES Muhammadiyah serta STIE Muhammadiyah Samarinda dengan melakukan penambahan 10 program studi baru (UMKT, 2022).

Penelitian ini difokuskan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur sebagai selaku instansi yang memiliki lulusan kompeten di tiap bidangnya, selain itu Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur juga memiliki berbagai unit dan lembaga yang bergerak di tiap bidangnya agar dapat meningkatkan kemajuan dan fasilitas universitas. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan tersebut tidak lepas dari peran seluruh karyawan.

Dalam menunjang kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur juga harus bisa meningkatkan suasana lingkungan kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dimaksud bergantung pada komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja mencakup semua faktor dan elemen yang mengelilingi karyawan, yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja kerja, yang mengarah pada hasil yang optimal (Enny, 2019). Lingkungan kerja mencakup tempat bekerja, fasilitas yang menunjang pekerjaan, kebersihan, serta pencahayaan.

Faktor lain yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan yakni penanaman disiplin kerja. Konsep disiplin kerja mengacu pada ketaatan terhadap aturan dan norma dalam suatu perusahaan, dengan tujuan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Agustini, 2019). Dengan meningkatkan disiplin kerja dan tidak melanggar peraturan-peraturan yang ada maka karyawan dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik juga cepat. Guna bisa melakukan tugas secara efektif serta efisien, diperlukan disiplin kerja yang baik dari karyawan karena secara tidak langsung hal tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja mengacu pada kapasitas individu untuk secara efektif melakukan pemanfaatan sumber daya yang tersedia guna mencapai hasil kerja yang diinginkan, yang mencakup kuantitas dan kualitas hasil yang dicapai berdasarkan dengan tanggung jawab yang dibagikan (Budiasa, 2021).

Ada beberapa perihal yang bisa mempengaruhi menurunnya tingkat kinerja karyawan, pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur menurunnya tingkat kinerja karyawan disebabkan adanya beban pekerjaan yang tidak berdasarkan dengan jumlah sumber daya manusia yang mana ini menyebabkan banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan jobdesk yang seharusnya. Perihal ini menyebabkan banyaknya karyawan yang kurang nyaman dan mengundurkan diri.

Sesuai observasi adapun perihal lain yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yakni faktor lingkungan kerja, dimana pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur masih terdapat keterbatasan ruangan untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja. Sementara pada disiplin kerja Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dalam menyikapi karyawan yang kurang disiplin seperti datang tidak tepat waktu ataupun datang lebih dari ketentuan toleransi keterlambatan maka terdapat konsekuensi berupa potongan uang kehadiran. Dengan ini untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan perlu dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja yakni evaluasi metodis yang dilaksanakan guna memastikan hasil kerja karyawan. Penilaian kinerja ini memiliki tujuan sebagai bentuk evaluasi ataupun peningkatan kinerja sumber daya manusia pada instansi.

Dari beberapa jurnal penelitian terdahulu yang menunjang terkait lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contohnya (Hadiyati *et al.*, 2019 ; Lesmana & Damanik, 2022 ; Mulyono *et al.*, 2021 ; Murtodo *et al.*, 2018 ; Pratama & Syamsuddin, 2021 ; Ria, 2020) berpendapat bahwasanya secara parsial serta simultan variable independen yakni lingkungan kerja serta disiplin kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap variable dependen yakni kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Sunarso, 2021). berpendapat bahwasanya secara parsial terdapat dampak positif serta tidak signifikan pada variable independen yakni lingkungan kerja terhadap variable dependen yakni kinerja karyawan, terdapat dampak positif serta signifikan terhadap variable independen yakni disiplin kerja terhadap variable dependen yakni kinerja karyawan, serta secara simultan adanya dampak antara variable independen yakni lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap variable dependen yakni kinerja karyawan.

Sesuai penjabaran yang sudah dipaparkan tersebut, penulis memiliki ketertarikan guna melaksanakan penelitian terkait **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”**

B. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang tersebut, sehingga rumusan masalah pada penelitian ini yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur?

2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non akademik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini yakni :

1. Secara Teoritis
Diharapkan hasil pada penelitian ini bisa menambah pengetahuan serta wawasan bagi peneliti maupun pembaca khususnya mengenai Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Hasil penelitian ini harapannya mampu membantu Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dalam meningkatkan lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini harapannya bisa memberikan manfaat serta menjadi sumber referensi dalam memberikan ilmu pengetahuan serta menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia pada penelitian yang sesuai.