

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Berkaitan dengan hal ini maka setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya. Berbagai cara dapat ditempuh guna peningkatan kinerja ini seperti penerapan disiplin kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi penyimpangan, keteledoran dan akhirnya terjadi pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan. Lingkungan yang memiliki kedisiplinan yang baik sangat berpengaruh terhadap kepribadian seorang karyawan. Untuk menghasilkan sarjana berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta mampu menghadapi persaingan bebas, sebuah perguruan tinggi harus menata manajemennya seperti menilai efektif kerja dosen, menambah pengetahuan dosen, memperbaiki sikap, perilaku serta keterampilannya.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana seorang karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku. Didalam sebuah kedisiplinan diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan serta penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan perilaku tata tertib yang baik. Dengan semua peraturan yang disusun oleh organisasi

melalui pihak manajemen, akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja dan mewujudkan apa yang telah menjadi tujuan organisasi tersebut.

Kinerja menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) merupakan hasil kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi. Kinerja bisa mempengaruhi perkembangan organisasi, karena dalam mengembangkan suatu organisasi dibutuhkan kinerja yang berkualitas, jadi jika kinerja itu buruk, maka bisa menghambat proses perkembangan dan pertumbuhan organisasi itu sendiri. Seluruh tindakan dari karyawan dalam bekerja merupakan naluri yang timbul dari dalam dirinya. Apabila didalam bekerja mereka merasa nyaman, maka individu tersebut akan dapat tumbuh dan dapat mengembangkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktifitas setiap harinya, maka dari itu lingkungan kerja harus selalu terjaga secara kondusif dan baik agar pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan begitu juga sebaliknya harus selalu terjaga dengan baik. Apabila lingkungan kerja pegawai tidak kondusif dan tidak baik maka semangat kerja dari pegawai sendiripun akan menurun yang pada akhirnya akan berakibat sulit tercapainya tujuan dari perusahaan.

Beberapa penelitian yang mendukung bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja antara lain M.Harlie(2010), Syamsuddinor (2014), Christian (2014), dan Suardi (2014). Didalam penelitian mereka diperoleh kesimpulan bahwa semakin tinggi disiplin dari para karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Penelitian lain yang mendukung bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja antara lain Tri (2010), Zainul (2012) dan M.Taufiq (2012), Diana (2013), Ragil (2013) dan Nani (2014). Mereka menyimpulkan lingkungan kerja yang aman,nyaman,serta memadai akan memberikan dampak positif terhadap kinerja. Ketegakan disiplin dan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat kinerja para pegawai semaksimal mungkin sehingga tercapai apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan informasi dan data yang tersedia serta didukung oleh adanya kesempatan yang memadai maka dipilihlah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dalam penelitian ini peneliti ingin menganalisis apakah didalam kinerja para dosen dipengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja yang ada di sekitarnya. Maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk memilih judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA”**. Studi penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka membahas mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dapat dirumuskan hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulis dalam penelitian skripsi ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh dari disiplin terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, dapat membantu untuk menambah ilmu pengetahuan baik secara teori maupun praktek mengenai disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen.

2. Bagi akademisi, diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, yang berarti dapat memperkuat teori-teori tentang disiplin dan lingkungan kerja maupun untuk merespon penelitian terdahulu. Serta menambah referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisannya, penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang disiplin, lingkungan kerja, kinerja dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang kerangka pemikiran, hipotesis, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian, serta metode analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi data, uji instrumen penelitian (terdiri dari hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas), uji asumsi klasik (terdiri dari hasil uji normalitas, hasil uji heteroskedastisitas, dan hasil uji multikolinieritas), pengujian hipotesis (terdiri dari regresi linier berganda, hasil uji t dan uji F).

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN