

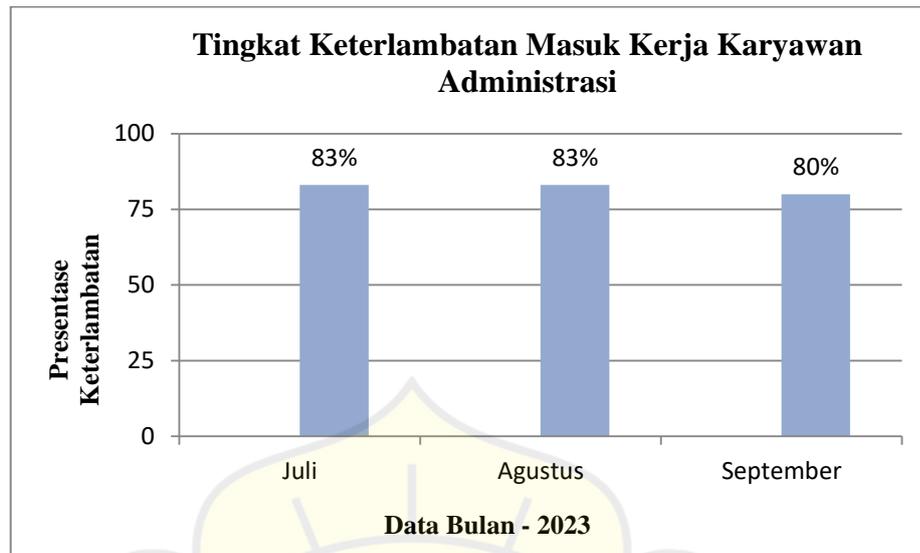
# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia pendidikan, Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan. Baik dalam kegiatan belajar dan mengajar, maupun dalam administrasi pendidikan. Peranan administrasi pendidikan sangat dibutuhkan, mulai dari sekolah dasar hingga ke perguruan tinggi. Beberapa peranan administrasi pendidikan, diantaranya perencanaan, pengorganisasian dan koordinasi. Jika peranan administrasi pendidikan tidak berfungsi dengan baik, maka akan menghambat komunikasi, pengawasan, kepegawaian dan penilaian.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat diperlukan oleh instansi pendidikan, terutama perguruan tinggi. MSDM menjadi bagian yang berwenang untuk mengatur, mengelola, menggerakkan dan memberdayakan karyawan. Dengan adanya MSDM, segala aktivitas karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat terpantau dan terkendali. Salah satu yang menjadi tanggung jawab MSDM, yaitu terkait dengan disiplin kerja karyawan administrasi perguruan tinggi. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja karyawan mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan padanya. Jika karyawan tidak mempunyai disiplin kerja yang tinggi, maka akan menghambat pekerjaan yang diberikan padanya.



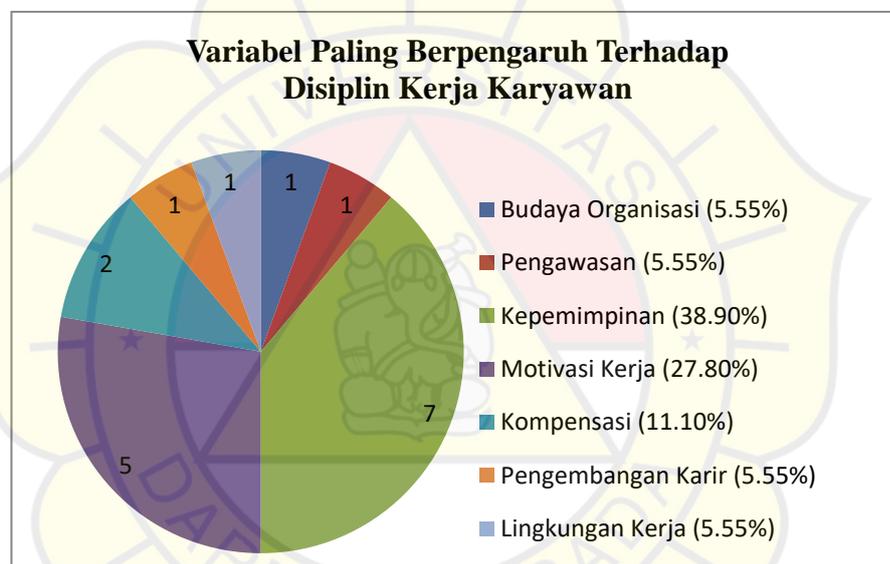
Sumber : Data Diolah Penulis Tahun 2023

### **Gambar 1.1 Data Keterlambatan Karyawan Administrasi Unsada**

Berdasarkan grafik data keterlambatan 74 karyawan administrasi berstatus tetap di Universitas Darma pada 3 (tiga) terakhir bulan, yaitu Juli, Agustus dan September 2023, maka disimpulkan bahwa pada bulan Juli dan Agustus mencapai 83%. Sedangkan pada bulan September, keterlambatan karyawan menurun 3%, yaitu menjadi 80%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan administrasi Universitas Darma Persada tergolong tinggi.

Dari gambar 1.1 penulis dapat menyimpulkan jika terjadi fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan administrasi yang berstatus tetap di Universitas Darma Persada. Lebih lanjut penulis melakukan pra survei untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap disiplin kerja karyawan administrasi di Universitas Darma Persada. Variabel yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, penulis ambil dari enam jurnal terdahulu, yaitu budaya organisasi dari jurnal milik Wicara (2022),

kepemimpinan, motivasi kerja dan pengawasan dari jurnal milik Saputri dan Wahyuningsih (2021), kompensasi dan lingkungan kerja dari jurnal milik Saragih (2020), kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan budaya organisasi dari jurnal milik Dewi (2019), motivasi kerja, kepemimpinan dan pengawasan dari jurnal milik Laia dan Dewi (2023) dan motivasi, pengawasan dan kepemimpinan dari jurnal milik Rizal dan Radiman (2019). Berikut hasil pra survei dari 18 responden.



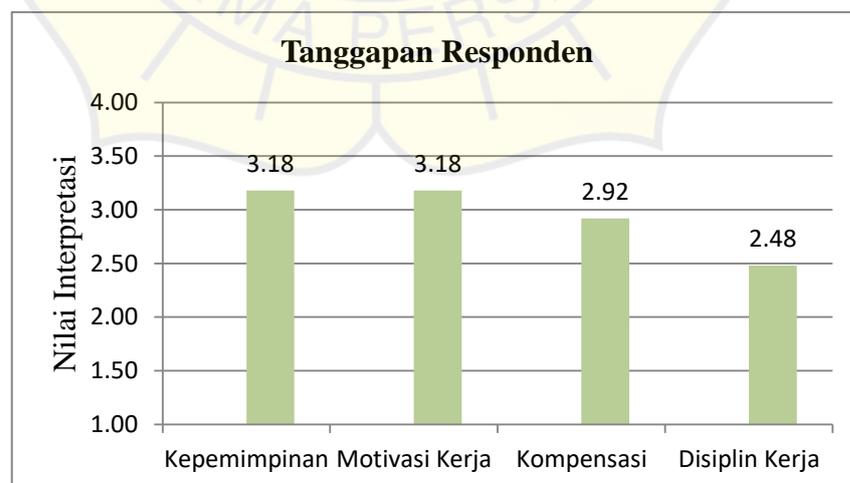
Sumber : Data Diolah Penulis Tahun 2023

**Gambar 1.2 Hasil Pra Survei Variabel Paling Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Dari hasil pra survei yang diberikan kepada 18 responden yang diambil dari 20% responden secara acak mengenai 3 (tiga) variabel yang paling banyak dipilih oleh responden, yaitu pertama kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Wahyuningsih (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap”. Variabel kedua, yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal dan Radiman (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai”. Variabel ketiga, yaitu kompensasi yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan”.

Berdasarkan hasil pra survei, peneliti lanjut mengembangkan variabel penelitian dengan menyebarkan pra kuesioner yang didasarkan pada tiga variabel yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi untuk mengetahui besarnya nilai tanggapan para karyawan terhadap ketiga variabel tersebut dengan variabel disiplin kerja karyawan.



Sumber : Data Diolah Penulis Tahun 2023

**Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden**

Berdasarkan grafik tanggapan responden terhadap pra kuesioner yang dilakukan penulis terhadap 18 karyawan administrasi Universitas Darma Persada dan tabel interpretasi (tabel 3.2), maka interpretasi nilai rata-rata kepemimpinan sebesar 3.18 yang mengidentifikasi bahwa kepemimpinan tergolong tinggi. Selanjutnya, interpretasi nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 3.18 yang mengidentifikasi bahwa motivasi kerja tergolong tinggi. Kemudian, interpretasi nilai rata-rata kompensasi sebesar 2.92 yang mengidentifikasi bahwa kompensasi tergolong tinggi. Terakhir, yaitu interpretasi nilai rata-rata disiplin kerja karyawan sebesar 2.48 yang mengidentifikasi bahwa disiplin kerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada tergolong rendah.

Dari hasil pra survei di atas, mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan pada disiplin kerja karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Administrasi Universitas Darma Persada”**.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah, sebagai berikut :

1. Nilai kepemimpinan sudah tergolong tinggi, namun nilai disiplin kerja karyawan masih rendah.
2. Nilai motivasi kerja sudah tergolong tinggi, namun nilai disiplin kerja karyawan masih rendah.

3. Nilai kompensasi sudah tergolong tinggi, namun nilai disiplin kerja karyawan masih rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah penulis uraikan di atas, agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka permasalahan penelitian yang diangkat akan penulis batasi, yaitu hanya membahas pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Adapun responden yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan administrasi berstatus tetap di Universitas Darma Persada.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Dari uraian di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak penulis capai, sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada.
4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, adapun kegunaan penelitian yang penulis harapkan dari penelitian ini, yaitu :

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan untuk pihak yang memiliki ketertarikan terkait dengan disiplin kerja karyawan. Selain itu, juga dapat menjadi sumber referensi yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi sebagai acuan untuk pengembangan penelitian selanjutnya dan sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan serta wawasan dalam bidang perilaku sumber daya manusia dan *human capital*.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Instansi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pengembangan, evaluasi dan masukan bagi Biro Umum dan SDM Universitas Darma Persada untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan administrasi serta mencapai tujuan instansi pendidikan dan mendapatkan manfaat lainnya.

### b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bahan pustaka, referensi dan bahan bacaan yang dapat membantu berbagai pihak yang ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.