

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, karena mereka memegang peranan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kegiatan perusahaan. Kualitas personel merupakan masalah yang sangat penting, karena kualitas manusia dapat menunjang keberhasilan pekerjaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal (Sari dkk., 2022).

Perusahaan/Instansi tidak dapat melakukannya sendiri tanpa tenaga manusia, walaupun perusahaan memiliki modal besar dan teknologi modern, karena tanpa dukungan manusia sebagai sumber daya, tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Kualitas staf dapat diukur dengan efektivitas staf. Selain itu, perusahaan harus selalu berupaya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja staf. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan kinerja yang maksimal. Perusahaan juga harus melatih dan mengembangkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan (Ratnawati dkk., 2022). Era persaingan yang dihadapi semakin ketat sehingga berdampak pada perubahan dalam segala bidang kehidupan baik ekonomi, sosial, budaya, ilmu pengetahuan, teknologi, dan sebagainya. Perubahan di atas tentu membawa konsekuensi pada semua bidang kehidupan

lainnya, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan pemerintah ataupun swasta.

Seperti halnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, sektor ini merupakan sektor yang sangat strategis. Sumber daya manusia terutama karyawan membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik (Hasyim dkk., 2020).

Dalam hal ini motivasi kerja sangat dibutuhkan, tanpa motivasi seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Pemimpin atau pemilik perusahaan/Istansi harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai. Sumber motivasi dapat diartikan sebagai suatu gairah, semangat dan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut, maka semakin baik kinerjanya, ia juga akan lebih mudah menghadapi setiap kendala yang ada (Caissar dkk., 2022).

Sebaliknya saat motivasinya menurun maka ia akan kehilangan performa dan semangat untuk tetap menghasilkan nilai positif dalam pekerjaannya. Hal ini lah yang sering terjadi pada perusahaan, sering nya terjadi kegagalan pada hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan, karena tidak adanya motivasi yang dilakukan oleh atasan sehingga menjadi menurun kinerja karyawan secara keseluruhannya. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Berikut ini adalah data pencapaian nilai kinerja karyawan FEB Universitas Bhayangkara

Jakarta Raya.

**Tabel 1.1** Pencapaian Nilai Kinerja Dosen FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

	Periode	Pencapaian Kinerja Dosen FEB UBJ
	Oktober 2023	89,16
	November 2023	91,12
	Desember 2023	89,87
	Januari 2024	88,70
	Februari 2024	87,03
	Maret 2024	89,47

**Sumber:** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya mengalami penurunan dari bulan November 2023 yang mulanya sebesar 91,12 menjadi 89,87 pada bulan Desember tahun 2023. Pada bulan berikutnya turun lagi menjadi 88,70 di bulan Januari 2024 dan Maret tahun 2024 mengalami peningkatan menjadi 89,47 kemudian, dari data yang dilampirkan dapat dikatakan bahwa kinerja dosen masih belum optimal dan mengalami fluktuasi. Faktor motivasi sangat mempengaruhi kinerja dosen. Minimnya pengarahan dari perusahaan/instansi yang diberikan sehingga berdampak pada kinerja dosen.

Motivasi dalam bentuk memberikan pujian terhadap dosen dapat membuat

dosen merasa dihargai dan mendorong dosen untuk bekerja semakin produktif. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap dosen untuk berkembang, memenuhi kebutuhan- kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi dosen, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja dosen ke arah produktivitas yang lebih tinggi.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan/ instansi adalah disiplin, yang mana sangat penting untuk mencapai kinerja perusahaan semakin maju tetapi pada FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya di temukan dosen yang terlambat hadir dan ijin dalam bekerja, sehingga output yang dihasilkan menjadi menurun, dapat dilihat dari tingkat kehadiran dosen. Disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan dosen tidak cukup baik yang dapat dilihat dari persentase keterlambatan pegawai. Disiplin perlu diterapkan didalam setiap perusahaan agar para dosen mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat Universitas

Dosen juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan dosen mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang oleh karena itu dari faktor-faktor yang telah dijabarkan terdapat beberapa masalah seperti fluktuasi kinerja pegawai, kinerja pegawai yang tidak pernah mencapai nilai yang optimal, kurangnya apresiasi dan kesempatan untuk mengembangkan potensi pada pegawai dan masih tingginya persentase keterlambatan pada pegawai, hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Meri Indriyani

(2021).

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya)**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta?

## 1.3 Batasan Masalah

Peneliti melakukan pembatasan masalah agar lebih fokus. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini

1. Penelitian dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

2. Responden pada penelitian ini hanya dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan dibatasi hanya 50 dosen tetap saja.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen di lingkungan tersebut.
3. Menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen di lingkungan akademik.
2. Memberikan masukan bagi manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dalam pengembangan kebijakan yang berkaitan dengan manajemen karyawan.
3. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melanjutkan penelitian dalam bidang yang sama.

#### **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Penulisan proposal ini diawali dengan uraian singkat terhadap garis besar penelitian yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan pada proposal skripsi

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini memiliki beberapa teori yang perlu diuraikan, yaitu pembahasan tentang topik penelitian pada umumnya dan dapat digunakan dalam rangka pemikiran teori atau landasan penelitian.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini untuk membahas pernyataan tentang tata laksana strategi dengan bukti kebenaran secara ilmiah pada jawaban atas masalah penelitian telah menyatakan adanya kalimat hipotesi, maka metode pengumpulan data dapat digunakan yaitu melalui dokumentasi dan kuesioner. Sehingga untuk analisa dapat

digunakan dalam analisa koefisien korelasi, analisa koefisien determinasi dan analisa uji hipotesis.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan hasil dari penelitian yang diperoleh. Selanjutnya dari hasil penelitian tersebut dilakukan analisis dan pembahasan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini dibahas kesimpulan dari penelitian yang dilakukan untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Pada bagian ini juga berisikan saran yang perlu dilakukan terhadap hasil penelitian lanjutan. Saran dapat juga berisikan masukan terhadap pihak terkait berdasarkan hasil yang diperoleh.

