

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran tenaga kependidikan sebagai pelaksana pelayanan terhadap civitas akademika maupun pihak pihak yang berkaitan dengan kegiatan Universitas sangatlah penting. Salah satu tantangan (challenge) bagi pimpinan pendidikan tinggi khususnya terkait pengelolaan SDM adalah menghadirkan tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan yang profesional sehingga universitas mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing tinggi sebagai out-put akhirnya. Dengan kata lain, eksistensi dosen dan tenaga kependidikan menjadi kebutuhan untuk mewujudkan visi dan misi universitas (Putra et.al 2022). Guna mewujudkan layanan terbaik kepada konsumen pendidikan secara *exellent service*, tenaga kependidikan harus dapat bersikap profesional dalam pelaksanaan kerjanya. Tenaga kependidikan berdasarkan ketentuan Pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa tenaga kependidikan yaitu anggota masyarakat yang diangkat dan mengabdikan dirinya dengan tujuan untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tugas dari tenaga kependidikan diatur pada Pasal 39 Ayat 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003 yaitu melakukan administrasi, pengembangan, pengawasan, pengelolaan, dan pelayanan teknis guna menunjang proses pendidikan terhadap satuan pendidikan.

Lebih lanjut dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa tugas utama dosen adalah mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian

dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam konteks hubungan input-proses-output pada sistem pendidikan tinggi, dosen dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang penting. Agar dosen dan tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik diperlukan standar dosen dan tenaga kependidikan yang semakin baik

Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP) sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi, menggunakan sistem penilaian yang disebut Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diatur dalam peraturan bersama Ketua Badan Pelaksana Harian dan Rektor UMP No 1 tahun 2020 dan No 8 tahun 2020, yang mempunyai visi menjadi Universitas Unggul, Modern dan Islami, pada tahun 2023 memperoleh akreditasi UNGGUL dari BAN PT (SK No: 557/SK/BAN-PT/Ak/PT/VIII/2023). UMP memiliki 11 Fakultas dengan 36 Program Studi D3, D4 dan S1, 8 Program Studi Pascasarjana dan 5 Program Profesi. Berdasarkan data dari Biro SDM per tahun 2024, diketahui bahwa jumlah tenaga pendidik (dosen) sebanyak 464 orang (50,93%) dan tenaga kependidikan (Tendik) sebanyak 447 orang (49,07%). Dari sisi tingkat pendidikan Tendik, terdapat 23 orang berpendidikan Sekolah Dasar, 55 orang berpendidikan SLTP, 154 orang berpendidikan SLTA, 27 orang berpendidikan D3, 119 orang berpendidikan S1 dan terdapat 17 orang berpendidikan S2.

Kinerja pegawai di UMP Purwokerto sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh Tendik. Hasil dari evaluasi kinerja tenaga pendidik memainkan peran penting dalam mempengaruhi keputusan mengenai pengakuan atau tindakan korektif dalam program studi atau fakultas. Selain itu, evaluasi ini juga berfungsi sebagai alat motivasi bagi dosen untuk berusaha melakukan perbaikan yang berkelanjutan (Wulandari et.al 2024).

Berdasarkan wawancara dengan beberapa Tendik di UMP, terdapat fenomena

seperti kurangnya tindakan disiplin dari pimpinan dalam mengarahkan tugas dan kewajiban Tendik. Akibatnya, penyelesaian tugas dan pekerjaan tidak sesuai waktu yang ditentukan. Hal ini juga berpengaruh terhadap rendahnya motivasi dan semangat Tendik dalam menyelesaikan pekerjaan. Tugas pokok dan fungsi Tendik belum berjalan sebagaimana mestinya, karena ada Tendik yang memiliki beban kerja berlebih, disisi lain ada Tendik yang beban kerja sedikit. Fenomena lain yang muncul adalah bahwa disiplin Tendik masih perlu ditingkatkan, karena terdapat beberapa Tendik tidak tepat waktu dalam bekerja. Jam kerja Tendik diatur mulai pukul 07.00 sampai 16.00 wib. Dalam pelaksanaannya ada beberapa Tendik yang tidak dapat melaksanakan peraturan tersebut dengan tepat waktu. Ego dari Tendik juga menjadi fenomena terhadap hubungan kerja yang kurang baik.

Tabel 1.1

Tingkat kehadiran Tenaga Kependidikan UMP

No	Tahun	Tingkat kehadiran
1	2021	34%
2	2022	91%
3	2023	85%
4	2024	89%

Tabel 1.1 menunjukkan fluktuasi tingkat kehadiran tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Purwokerto dalam empat tahun terakhir. Pada tahun 2021, tingkat kehadiran tercatat sangat rendah, yaitu hanya 34%, yang disebabkan oleh dampak pandemi COVID-19 yang membatasi aktivitas fisik dan mendorong penerapan

sistem kerja jarak jauh. Setelah situasi membaik, tingkat kehadiran meningkat signifikan pada tahun 2022 hingga mencapai 91%. Namun, pada tahun 2023, tingkat kehadiran kembali mengalami penurunan menjadi 85%, meskipun sedikit meningkat lagi pada tahun 2024 menjadi 89%. Ketidakstabilan tingkat kehadiran yang terjadi selama periode ini menunjukkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kehadiran tenaga kependidikan secara signifikan. Fluktuasi data ini menjadi alasan penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan ketidakstabilan tersebut dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja dan operasional Universitas.

Kinerja Tendik dipengaruhi beberapa faktor diantaranya Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Kualitas sumberdaya, *Reward*, dan *Punishment*. Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja Tendik adalah Gaya kepemimpinan. Menurut Robbins, (2019) kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk memperbaiki, memotivasi dan membuat orang lain mampu berkontribusi demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Menurut (Gunawan 2019), kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok. Definisi lain kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok (Stonner, 2003). Hasil penelitian Oktavia & Yanuar, (2022), Nadeak et al., (2022), Kusumadewi, (2023), semuanya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya semakin buruk Gaya kepemimpinan maka kinerja menurun. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang positif dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai,

yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Namun demikian terdapat hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai, misalnya gaya kepemimpinan otoriter sering kali berhubungan dengan penurunan kinerja karena dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja karyawan Kebede et al., (2023), Muizu *et al* (2019), Marjaya & Pasaribu (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan adalah disiplin kerja. Menurut Agussalim & Mappatempo (2019) disiplin kerja merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja sangat diperlukan oleh yang bersangkutan maupun oleh organisasi (Sutrisno, 2021). Hasil wawancara dengan beberapa tenaga kependidikan diperoleh informasi tenaga kependidikan yang berangkat dan pulang kerja tidak sesuai ketentuan jam kerja yang berlaku, banyak yang berangkat di atas jam 07.30 dan pulang sebelum jam 16.00.

Hasil penelitian Kerja et al., (2021), Aulia & Ratmono (2022), Sari et al., (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Muna & Isnowati, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah Kualitas sumberdaya manusia. Menurut Matindas (2010) kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta

mendorong pengembangan diri rekan-rekannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental). Hasil wawancara dengan beberapa tenaga pendidik di UMP berkaitan dengan SDM didapat informasi bahwa masih adanya tenaga pendidik yang mempunyai latar belakang pendidikan Sekolah Dasar.

Hasil penelitian Sadli (2023), ditemukan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Namun, tidak semua aspek dari kualitas SDM memberikan dampak positif. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mengurangi efektivitas kualitas SDM. Misalnya, (Sukoco et al 2014). menemukan bahwa sumber daya yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kinerja, berupa penurunan kinerja organisasi.

Variabel keempat yang mempengaruhi kinerja adalah *Reward*. Menurut (Echolas dan Shadily, 2010) *Reward* berarti penghargaan atau hadiah dalam kamus bahasa Inggris. Kenikmatan yang diberikan setelah seseorang melakukan tindakan yang diinginkan. Imbalan adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Apresiasi alami yang mengungkapkan rasa terima kasih dan kepedulian kami. Menurut Handoko, (2017) penghargaan adalah suatu bentuk penghargaan atas upaya memperoleh tenaga kerja yang profesional yang sesuai dengan persyaratan jabatan, memerlukan pembinaan yang seimbang antara perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan kegiatan usaha seorang pegawai. tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Menurut

Satrohadiwiry (2010), penghargaan adalah suatu bentuk penghargaan atas suatu prestasi tertentu yang dicapai oleh individu atau lembaga, biasanya diberikan dalam bentuk materi atau pidato. Menurut Echolas & Shadily, (2010) Reward berarti penghargaan atau hadiah dalam kamus bahasa Inggris.

Penelitian Wirawan dan Afani (2018), menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , serta tingkat signifikansi yang menunjukkan hubungan yang kuat. Menurut penelitian Tiara dan Sri (2022), *reward* berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat juga potensi pengaruh negatif dari sistem reward, misalnya penelitian Wungow (2023), ditemukan bahwa meskipun *reward* berpengaruh positif, efeknya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel yang kelima yang mempengaruhi kinerja adalah *Punishment*. Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan (Echols & Hasan, 2005). Sedangkan menurut Purwanto (2006) *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Menurut Fahmi (2016) *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Dalam proses pelaksanaan tugas tenaga pendidik di UMP di pagari dengan *Punishment* yang harus dijalamkan apabila kita melanggar aturan yang berlaku di UMP. *Punishment* bertujuan supaya tenaga pendidik yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Terdapat tingkatan Punishment yang akan diberikan kepada tenaga pendidik mulai dari sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat.

Hasil penelitian Wirawan dan Afani (2018), ditemukan bahwa punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk memenuhi ekspektasi dan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. *punishment* juga dapat memiliki dampak negatif jika tidak diterapkan dengan bijaksana. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa meskipun *punishment* dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan disiplin, penerapan yang tidak tepat dapat menyebabkan ketidakpuasan dan *demotivasi* di kalangan karyawan (Wahyudi, 2023). Hal ini sejalan dengan temuan dari Oktavia & Yanuar, (2022) yang menunjukkan bahwa *punishment* yang diterapkan secara berlebihan atau tidak adil dapat menurunkan moral dan produktivitas karyawan. Ketidakpuasan ini dapat berujung pada peningkatan turnover karyawan dan penurunan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi & Trihudiyatmanto (2020) yang meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja. Pengembangan penelitian dilakukan dengan menambahkan 2 (dua) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kualitas SDM. Penambahan 2 (dua) variabel tersebut dilakukan karena berdasarkan hasil penelitian Wahyudi et al., (2022), Dewita & Amdanata et al., (2023), dan Oktavia & Yanuar, (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Muizu, et.al (2019), Marjaya & Pasaribu (2019), Simbolon (2021), Failin et al. (2023), Sedana & Riana, (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini harapannya dapat memberikan kontribusi penting dalam memperkaya literatur terkait manajemen sumber daya manusia di dunia pendidikan. Selain itu dapat menjadi acuan bagi Perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Berdasarkan temuan permasalahan mengenai kinerja tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto dimana teridentifikasi banyak faktor yang mempengaruhinya maka penelitian ini menggunakan lima variabel independen yaitu Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Kualitas sumber daya, *Reward* dan *Punishment* keterlibatan terhadap variabel dependen yaitu kinerja tenaga kependidikan, hasil penelitian selanjutnya dituangkan dalam tesis dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya, *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibuat maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto?
3. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto?
4. Apakah *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di

Universitas Muhammadiyah Purwokerto?

5. Apakah *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto
2. Untuk menganalisis bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto
3. Untuk menganalisis bahwa kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto
4. Untuk menganalisis bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto
5. Untuk menganalisis bahwa *Punishment* berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi Manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya penerapan Teory maslow. Hal ini dilakukan dengan mengkaji secara empiris pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, kualitas SDM, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja tenaga kependidikan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Universitas, khususnya dalam penerapan Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Kualitas SDM, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja tenaga kependidikan sehingga tujuan Universitas dapat tercapai.

