

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Universitas merupakan institusi yang memiliki peran sangat besar dalam mencapai tujuan Pendidikan. Seiring dengan berkembangnya waktu universitas melakukan upaya perbaikan dan bersaing secara terus menerus untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidang akademik maupun non akademik sehingga tujuan tersebut dapat tercapai. Pemilihan universitas menjadi pilihan yang sangat penting untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Pemilihan jurusan disesuaikan dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh calon mahasiswa atau mahasiswi. Jurusan yang tepat menjadikan seorang mahasiswa atau mahasiswi memiliki kehidupan yang tepat dimasa mendatang. Dalam hal ini, sangat penting juga memilih universitas yang memiliki sistem fasilitas yang memadai dalam menunjang kegiatan perkuliahan, salah satunya adalah memiliki unit pelayanan teknis yang mendukung kegiatan perkuliahan secara teknis dengan mengoptimalkan fasilitas universitas kepada mahasiswa atau mahasiswi.

Penelitian ini mengambil objek amatan pada karyawan UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta yang merupakan bagian unit kerja yang ada di Universitas Amikom Yogyakarta, dibawah naungan manajemen UPT. UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta berdiri pada tanggal 29 Desember 1992 bersamaan dengan berdirinya Universitas Amikom Yogyakarta, Sebelumnya Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Amikom

Yogyakarta merupakan perubahan dari Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Amikom Yogyakarta yang mendapatkan status terdaftar berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 084/D/O/1994 tanggal 11 Oktober 1994.

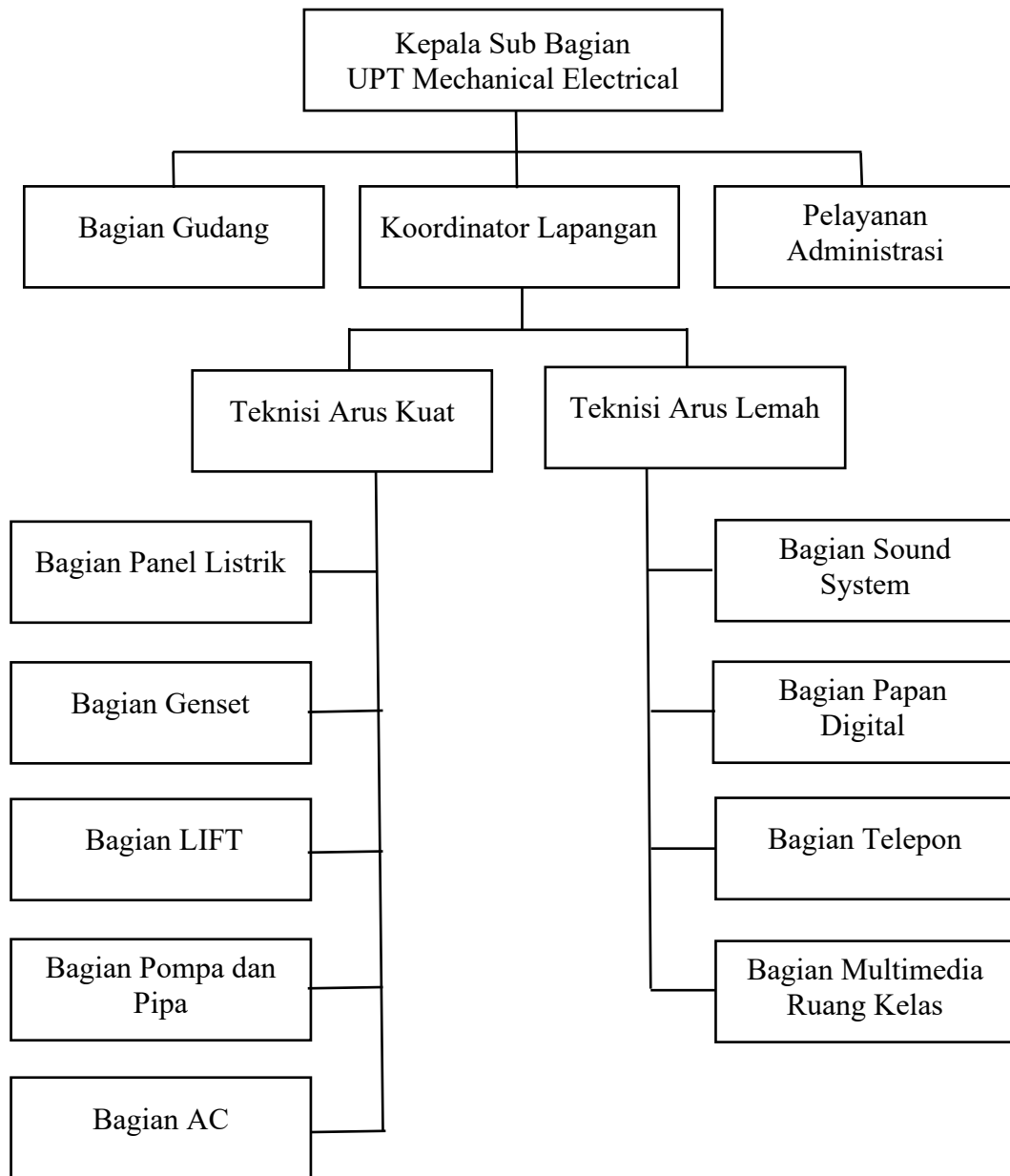
Mechanical adalah sebuah prinsip ilmu yang mencakup tentang hal-hal mekanis. Yang intinya memerlukan prinsip mekanis dalam penerapannya. Sedangkan Elektrical adalah sebuah prinsip ilmu yang mencakup tentang hal-hal yang memerlukan tenaga listrik dalam penerapannya. Jadi Mechanical dan Elektrical dalam adalah sistem-sistem pendukung yang memerlukan sebuah sistem mekanis dan sistem yang memerlukan tenaga listrik. Sistem - sistem pendukung tersebut diaplikasikan dalam Gedung untuk tujuan menunjang kegiatan yang dilakukan dalam gedung, termasuk dalam hal kenyamanan dan keamanan bagi setiap aktivitas dan pelakunya di dalam Gedung. Pada umumnya sistem Mechanical Electrical diantaranya, Sistem pemadam kebakaran, Sistem transportasi vertical, Sistem Elektrikal, Sistem Penangkal petir, Sistem Fire Alarm, Sistem telepon Sistem sound system, Sistem CCTV, Sistem Backup Genset

Pada saat ini kompetensi SDM yang dimiliki oleh UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta bisa dikatakan baik, bahwa standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik, terlihat alur kerja dari setiap karyawan yang jelas. Dalam penerapan standar operasional prosedur, karyawan juga bisa ambil bagian dalam pembuatan atau penerapan standar operasional prosedur yang dirasa perlu diperbaiki demi meningkatkan kinerja setiap karyawan. Sehingga penulis berkesimpulan bahwa UPT Mechanical

Electrical Univeristas Amikom Yogyakarta menerapkan standar operasional prosedur. Hal ini perlu di pertahankan dan di tingkatkan demi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penguatan dan peningkatan kinerja karyawan lainnya adalah deskripsi pekerjaan berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan tingkat kinerja karyawan UPT Universitas Amikom Yogyakarta terhadap deskripsi pekerjaan dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari setiap karyawan yang mengerti dan paham pekerjaan apa yang harus dikerjakan.

Permasalahan lain yang ikut menunjang kinerja karyawan yaitu budaya organisasi yaitu suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Bisa dikatakan di UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta menerapkan budaya organisasi yang baik. Dapat dilihat dari budaya administrasi misal dalam hal surat menyurat antar bagian, keluar masuk barang dan inventaris barang, Budaya kedisiplinan dalam hal menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Budaya inovasi yaitu untuk menciptakan atau mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif demi kemajuan organisasi/perusahaan dan mampu memberikan kebebasan dan tidak membangun jarak antara manajemen dan karyawan lainnya.

Struktur organisasi UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta sebagai berikut :



Gambar 1.1
Struktur Organisasi
Sumber : Data Sekunder (2015)

Pada Gambar 1.1 Struktur Organisasi UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta sangat dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena keberadaan manusia sebagai sumber daya memiliki peran sangat penting dalam suatu universitas karena sumber daya manusia

menunjang melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan, dan peran nyata. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, Perguruan tinggi akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam mencapai tujuan universitas tidak terlepas dari kinerja setiap karyawannya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa besar mereka berkontribusi pada universitas. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi stabilitas dan operasional universitas.

Beberapa faktor yang diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah standar operasional prosedur, uraian tugas dan budaya organisasi. Menurut Tjipto Atmoko (2011), Standar Operasional Prosedur merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan. Standar operasional prosedur di lingkungan instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan untuk menunjang semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan agar dapat berjalan dengan baik dan lancar. Penerapan standar operasional prosedur yang baik pada lingkungan kerja dapat memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Jika seluruh karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan maka secara bertahap kualitas kinerja karyawan akan semakin baik sehingga produktivitas karyawan juga akan meningkat.

Adapun tujuan utama dari penerapan standar operasional prosedur adalah untuk meminimalkan terjadinya kesalahan dalam melaksanakan suatu proses kerja yang telah dirancang sebelumnya. Upaya untuk meminimalkan terjadinya kesalahan ini dimaksudkan agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Kesalahan prosedur yang dilakukan karyawan dalam bekerja dapat mengakibatkan dampak yang tidak baik, seperti terjadinya kecelakaan kerja, kerusakan pada mesin, menurunnya output. Hal ini akan dapat menimbulkan kerugian biaya dan waktu baik bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi atau perusahaan.

Penelitian Manurung (2019) tentang Pengaruh Standar Operasional dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Astra International Tbk-Daihatsu Medan menunjukkan bahwa variabel standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Astra International Tbk-Daihatsu Medan. Penelitian Ismaya (2019) tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Penerapan Standar Operasional Prosedur terhadap kinerja pegawai pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung menunjukkan bahwa variabel standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah deskripsi pekerjaan, merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan, apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Dengan adanya perancangan pekerjaan dan

deskripsi pekerjaan yang jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh. Dengan adanya deskripsi pekerjaan yang baik, memudahkan organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki deskripsi pekerjaan yang baik maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian Azizah (2017) tentang Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tamansari Bandung menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tamansari Bandung. Penelitian Fatimah (2019) tentang Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Penelitian Syelviani (2017) tentang Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan.

Selain standar operasional prosedur dan deskripsi pekerjaan, faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi, Budaya organisasi adalah aturan kerja yang ada di organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-

nilai untuk berperilaku dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam perilaku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi tersebut dan sewaktu mewakili organisasi berhadapan dengan pihak luar. Dengan kata budaya organisasi mencerminkan cara staf melakukan sesuatu yang dapat dilihat kasat mata dan dirasakan terutama oleh orang diluar organisasi. Robbins (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi dalam organisasi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, memberikan pengertian dan mekanisme pengendalian yang dapat dijadikan pedoman untuk membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

Penelitian Khairani (2018) tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP Swasta Darussalam Medan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP Swasta Darussalam Medan. Penelitian Dewi, Harlen, Sasmita (2015) tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Karyawan Frontliner PT Bank Riau KEPRI menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Melalui Komitmen Karyawan Frontliner PT Bank Riau KEPRI.

Berdasarkan hal dan permasalahan yang telah diuraikan di atas menimbulkan keinginan penulis untuk membahas seberapa jauh pengaruh standar operasional prosedur, deskripsi pekerjaan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menciptakan suatu keberhasilan organisasi atau perusahaan sehingga tujuan dapat tercapai. Untuk itu penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Deskripsi Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang di atas dapat diambil kesimpulan mengenai topik permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta
2. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta
4. Apakah standar operasional prosedur, deskripsi pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan bagian UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan bagian UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan bagian UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta
4. Untuk menganalisis pengaruh standar operasional prosedur, deskripsi pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta secara bersama sama

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dikembangkan dengan harapan dapat memberi manfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen secara akademis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Secara Akademis
 - a. Untuk meningkatkan pemahaman dan menambah pengetahuan dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada

hubungan standar operasional prosedur, deskripsi pekerjaan dan budaya organisasi

- b. Dapat digunakan sebagai acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis dalam rangka mendapatkan hasil yang lebih baik dimasa yang akan datang, serta menambah referensi dan kajian pustaka.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi UPT Mechanical Electrical Universitas Amikom Yogyakarta sebagai rumusan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi para pengambil keputusan pada berbagai institusi yang relevan untuk perkembangan permasalahan sejenis.