

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Indonesia bersifat unik. Sumber Daya Manusia memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumber daya yang lain, memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir dan bukan merupakan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap Sumber Daya Manusia. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan cara supaya

Dalam hal ini Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Yogyakarta juga penting dalam memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya karena Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Yogyakarta merupakan sebuah lembaga pendidikan yang didirikan dengan tujuan meningkatkan kualitas masyarakat Indonesia melalui pendidikan, untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan karyawan yang berkompeten dibidangnya, mempunyai motivasi kerja serta disiplin kerja yang tinggi. Karyawan Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Yogyakarta dituntut untuk lebih optimal didalam bekerja demi tercapainya tujuan tersebut, karena karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah organisasi atau perusahaan untuk melakukan operasional organisasi atau perusahaan.

Dengan disiplin yang tinggi, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan tujuan dari perusahaan yaitu tidak lepas dari target-

target yang telah ditetapkan. Dalam hal kedisiplinan kerja karyawan Fakultas Bahasa dan Seni ini, berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi serta kinerja karyawannya antara lain masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, Walau sudah dilakukan pembinaan, teguran serta pemotongan gaji terhadap karyawan yang terlambat, selalu ada saja karyawan yang datang terlambat. Hal tersebut tampak dari sistem presensi karyawan. selain itu juga terdeteksi beberapa karyawan titip presensi kepada rekan kerja, hal ini dapat dilihat dari sistem presensi yakni tidak terdapat foto wajah karyawan tersebut selain itu karyawan juga dapat melakukan presensi di unit kerja lain.

Dalam hal motivasi kerja, para karyawan banyak yang tidak paham dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Padahal sudah jelas tertera apa tugas pokok setiap bagian-bagian karyawan. Hal tersebut terjadi karena motivasi kerja karyawan kurang. Tampaknya mereka bekerja hanya sebagai syarat saja sebagai karyawan, tanpa adanya kreasi dan sepertinya para karyawan tidak mempunyai tanggung jawab beban pekerjaan. Oleh sebab itulah kinerja karyawan berkurang, yang tidak terlepas dari disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. Permasalah seperti ini harus disikapi dan ditindak lanjuti dengan baik oleh perusahaan karena jika hal ini dibiarkan begitu saja tentu akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN**

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN FAKULTAS BAHASA DAN SENI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FBS UNY ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FBS UNY?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan FBS UNY?
4. Diantara motivasi kerja dan disiplin kerja, variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan FBS UNY?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan FBS UNY
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan FBS UNY
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan FBS UNY
4. Mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan FBS UNY.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Fakultas Bahasa dan Seni UNY

Memberikan masukan yang positif dan bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja.

2. Bagi Peneliti

Mampu menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai khususnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah yang sama.

1.5 Batasan Penelitian

Agar permasalahan dalam skripsi ini tidak meluas perlu pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap dan kontrak FBS UNY.
2. Variabel skripsi meliputi motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.