

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP
KEDISIPLINAN KARYAWAN DI SMK MUHAMADIYAH SURAKARTA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Guna Mencapai Derajat S-1

Jurusan Pendidikan Akuntansi



Disusun Oleh :

YUYUN OKTAFIYANI

A210 050 007

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan ketat disegala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan *competitive* tersendiri agar tidak ketinggalan. salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan *competitive* tersendiri adalah meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Menurut Truman (2008) “Tidak ada hal yang lebih penting dalam manajemen diri dibandingkan dengan sikap disiplin. Selain pentingnya menemukan arah dan tujuan hidup yang jelas, kedisiplinan merupakan syarat mutlak untuk mencapai impian kita atau melaksanakan misi hidup kita. Kita harus disiplin dalam mengembangkan diri kita (*lifetime improvements*) dalam segala aspek, kita harus disiplin dalam mengelola waktu dan aktivitas kita, kita harus disiplin dalam melatih keterampilan kita dalam setiap bidang yang kita pilih. Kita seharusnya belajar banyak dari orang-orang luar biasa dalam sejarah umat manusia”.

Kedisiplinan harus dimulai lebih awal. Ini berarti kita harus segera memulai suatu kebiasaan baru tanpa menunggu keadaan menjadi sempurna. Kita bisa memulai latihan secara bertahap, sedikit demi sedikit. Yang terpenting adalah lakukan langkah pertama kita.

Kedisiplinan adalah syarat mutlak bagi setiap kita yang akan membangun sebuah kebiasaan baru. Setiap manusia baru akan memiliki sebuah kebiasaan baru ketika dia secara disiplin melakukan hal tersebut secara terus-menerus tidak pernah terputus selama sedikitnya 30 –90 hari.

Kata “*disiplin*” atau “*self-control*” berasal dari bahasa Yunani, dari akar kata yang berarti ”menggenggam” atau ”memegang erat”. Kata ini sesungguhnya menjelaskan orang yang bersedia menggenggam hidupnya dan mengendalikan seluruh bidang kehidupan yang membawanya kepada kesuksesan atau kegagalan (Anonim 2008).

Meskipun kadang-kadang perubahan atau manfaat dapat kita rasakan setelah beberapa hari mempraktikkannya, kita bisa memperoleh hasil yang lebih dahsyat setelah kita berhasil menjalankannya selama 90 hari. Setelah itu, kita bisa benar-benar merasakan manfaatnya.

Menurut Rohn (2008) “betapapun kecil kedisiplinan yang kita terapkan dapat menciptakan perubahan yang signifikan dalam kehidupan kita”. Bila kedisiplinan sudah menjadi bagian dari kesadaran atau budaya pribadi kita, berarti kita sudah membangun dasar yang kehidupan yang kuat sebagai seorang yang sukses dan selalu bersemangat. Maka latihan kedisiplinan meliputi kebiasaan untuk menjaga kondisi di sekeliling kita agar selalu teratur.

Menurut Maxwell (2008), penulis buku *Developing The Leader Within You*, ada empat hal yang harus kita perhatikan untuk melakukan

pengembangan diri secara disiplin sehingga dapat membangkitkan potensi dahsyat yang kita miliki. Empat hal tersebut adalah :

1. *start with yourself* (diri sendiri)
2. *start early* (segera mungkin))
3. *start small* (sedikit demi sedikit)
4. *start now* (lakukan sekarang)

Kedisiplinan dalam pengembangan diri harus mulai dari diri kita sendiri. Ini berarti kita tidak bisa menyuruh orang lain melakukan latihan untuk kesuksesan kita.

Pada hakekatnya manusia bekerja mempunyai tujuan untuk dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya, kebutuhan manusia itu tidak hanya terbatas kebutuhan fisik atau biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial dan semua itu harus dipenuhi, terpenuhinya semua kebutuhan pekerjaan maka akan memacu semangat. Kedisiplinan kerja juga merupakan faktor yang penting, karena kedisiplinan karyawan berperan dalam kemajuan. Berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, tidak lepas dari kekhilafan dan kesalahan, oleh karna itu setiap lembaga atau organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang perlu ditaati anggotanya, yang merupakan standar yang harus dipenuhi.

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan aturan yang ditetapkan. Kaitanya dengan pekerjaan, pengertian disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi (Avin.2007).

secara spesifik memberikan pengertian disiplin kerja sebagai berikut:

"Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya" (Siagian 1994:278).

Disiplin karyawan berkaitan erat dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan tertentu baik yang ditetapkan dari dirinya maupun oleh pihak lain. Karyawan juga harus memiliki kesadaran sendiri untuk mematuhi tanpa harus ada paksaan dari orang lain. Kepatuhan terhadap peraturan secara sadar merupakan modal utama dalam menghasilkan perilaku positif dan produktif, positif artinya sadar akan tujuan yang akan dicapai sedangkan produktif adalah selalu melakukan kegiatan yang bermanfaat. Dua pengertian kedisiplinan yakni dalam arti sempit dan arti luas "Dalam arti sempit dikatakan bahwa kedisiplinan adalah bilamana karyawan tersebut jarang absent dan datang tepat waktunya. Sedangkan dalam arti luas kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan"(Nitisemito,1992:60).

Penegakan kedisiplinan kerja pada karyawan dalam mutlak untuk dilakukan. penegakan kedisiplinan ini dilakukan untuk mendorong pegawai untuk berperilaku sepantasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang pantas dilakukan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur, dengan adanya

kedisiplinan diharapkan pekerjaan dilakukan dengan seefektif dan efisien mungkin. Kedisiplinan kerja membawa dampak yang positif terhadap sikap dan perilaku karyawan, karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan dengan pasti berusaha bekerja secara kooperatif sehingga dapat mendapatkan hasil yang sempurna dalam pekerjaannya.

Faktor pendidikan juga berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan seseorang dan penting pada kehidupan seseorang, hal ini disebabkan bahwa semakin tinggi daya analisisnya sehingga ada akhirnya akan mampu memecahkan masalah yang dihadapinya. Dengan kata lain pendidikan merupakan prasarat bagi kemampuan seorang karyawan untuk memperbaiki kualitasnya yaitu kualitas untuk menjalankan tugasnya.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendali diri kepribadian, kecerdasan ahklak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat (Anonim, 2008).

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan (Ranupanjoyo dan Husnan,1995).

Lingkungan pendidikan adalah segala sesuatu yang ada disekitar anak didik didalam mengikuti pendidikan. Bentuk alat pendidikan lingkungan

dibagi menjadi 3 macam, meliputi lingkungan sekolah, lingkungan masyarakat, lingkungan keluarga.

Pendidikan dapat menggambarkan besarnya pengaruh sikap dan perilaku dalam perkembangan pribadi secara utuh dan partisipasinya dalam mengerjakan aktivitasnya. pendidikan merupakan salah satu kekuatan sosial yang ikut dibentuk dan membentuk masa depan manusia dengan sendirinya sehingga pendidikan juga ikut berpengaruh dalam kedisiplinan karyawan.

Pendidikan tidak hanya dipandang sebagai sarana untuk persiapan hidup yang akan datang, tetapi juga untuk kehidupan sekarang yang dialami individu dalam perkembangannya menuju tingkat kedewasaannya (Fattah, 2001: 5).

Pengertian tersebut menggambarkan pendidikan bukan hanya mempersiapkan masa depan agar lebih cerah saja, melainkan untuk membantu setiap individu mengembangkan faktor psikisnya menuju tingkat kedewasaan. Sejak dini pendidikan harus sudah diberlakukan pada setiap individu agar menjadikan manusia berkualitas dan tidak menimbulkan dampak yang negatif pada dirinya sendiri atau orang lain.

Latar belakang pendidikan yang dimilikinya akan terasa kurang bila tidak adanya suatu pengalaman kerja yang memadai. Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena berbagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya. Sehingga karyawan yang berpengalaman akan dapat menyelesaikan tugas yang sebaiknya.

Menurut Nitisemito (1996) senioritas atau sering disebut dengan istilah “*length of service*” atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan. Maka karyawan tersebut telah memperoleh pengalaman kerja.

Dalam hubungannya dengan pengalaman kerja, Dessler (1997:138) “Menyatakan untuk membantu karyawan mengidentifikasi dan mengembangkan potensi promosi mereka menuntut penilaian yang berorientasi karir”. Penyedia dari karyawan diangkat dengan menghubungkan kinerja masa lalu dari karyawan dan kebutuhan pengembangannya dalam sebuah rencana karir yang formal.

Dengan pengalaman ini orang secara sadar atau tidak sadar akan memiliki kecakapan teknis serta terampil dalam menghadapi pekerjaannya. Semakin banyak pengalaman seseorang tentang kemampuan teknis dan praktek dalam suatu bidang pekerjaan, akan dapat meningkatkan perestasi orang tersebut. Keunikan variable masa kerja adalah bahwa masa kerja ditentukan oleh rentang waktu, sehingga masa kerja karyawan ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dalam penelitian mengambil judul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DI SMK MUHAMADIYAH SURAKARTA”**.

B. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka perlu membatasi permasalahan yaitu:

- a. Pengaruh pendidikan terhadap kedisiplinan karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta.
- b. Pengaruh Masa Kerja terhadap kedisiplinan karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta.
- c. Pengaruh Pendidikan dan Masa kerja terhadap kedisiplinan karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta.

C. Perumusan Masalah

Adapun Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta ?
- b. Apakah Masa Kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta ?
- c. Apakah Pendidikan dan Masa Kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian sehingga dengan tujuan penelitian akan dapat bekerja keras secara terarah dan baik dalam mencari data dan pemecahan masalah, adapun dari tujuan masalah tersebut adalah: untuk mengetahui apakah pendidikan dan masa kerja mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan di SMK Muhammadiyah surakarta.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang di lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis yaitu:

1. Dilihat dari segi teoritis

Secara umum, penelitian ini akan bermanfaat pada dunia pendidikan. Terutama SMK Muhammadiyah di surakarta dalam mempekerjakan karyawan sesuai bidang pendidikan karyawan dan masa kerja karyawan dalam usaha mendisiplinkan karyawan.

2. Dilihat dari segi praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dari segi praktis yaitu:

- a. Memberikan masukan pada sekolah, khususnya karyawan TU, betapa pentingnya pendidikan dan masa kerja untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- b. Memberikan sumbangan pada karyawan bahwa pendidikan dan masa kerja di pengaruhi kedisiplinan karyawan, sehingga karyawan tidak boleh mengabaikan atau lebih memperhatikan fakta-fakta tersebut.
- c. Bagi pembaca penelitian ini bermanfaat sebagai referensi dan tambahan ilmu pengetahuan bagi pembaca dan acuan untuk penelitian selanjutnya.
- d. Bagi penulis merupakan tanggung jawab akademik untuk mengembangkan ilmu yang telah di terima di Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan jalan memadukan antara teori dengan fakta yang diteliti.

F. SISTEMATIKA SKRIPSI

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini maka di susun sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar tentang belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II. LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang membahas tentang dasar yang dipakai dalam penulisan yang mendukung teori, antara lain: pengertian pendidikan, macam-macam pendidikan, faktor-faktor pendidikan, pengertian masa kerja, pengertian kedisiplinan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang pengertian metode penelitian, bentuk metode penelitian, penentuan objek penelitian, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV. HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas gambaran umum objek penelitian, uji instrument, penyajian data, uji persyaratan analisis dalam analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V. KESIMPULAN

Pada bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis, serta saran-saran yang perlu untuk disampaikan.