

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan saat ini manusia dituntut untuk memiliki dasar pendidikan yang cukup, pendidikan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan potensi diri seseorang melalui proses pembelajaran didalam sekolah. Sekolah di Indonesia memiliki beberapa kategori tingkatan salah satunya yaitu pendidikan menengah yang dahulu disebut SLTA, pendidikan Menengah sendiri terdiri dari SMK, SMA, MA, dan MAK. Didirikannya sekolah SMA dan SMK merupakan salah satu sarana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan supaya siap dalam menghadapi perkembangan zaman yang menuntut setiap pelaku organisasi, perusahaan, maupun lembaga pendidikan untuk terus mengembangkan pemikiran yang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan dimasa yang akan datang. Untuk mewujudkan hal itu sekolah dituntut untuk mampu menghasilkan output berupa manusia yang memiliki kemampuan, berkualitas dan berpegang teguh pada agama. Dalam melakukan pencapaian hal itu perlu adanya tenaga pengajar yang bisa dan mampu melakukan tugas serta kewajiban sesuai dengan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang di atur secara sistematis. Pendidikan nasional memiliki fungsi untuk mengembangkan kemampuan dan bentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat

dalam rangka untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, kreatif dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Muhammadiyah adalah salah satu organisasi yang bergerak dibidang pendidikan, Muhammadiyah memiliki berbagai amal usaha dibidang pendidikan seperti SMP, SMA, SMK, dan Universitas. Amal usaha ini didirikan oleh Ahmad Dahlan dengan tujuan mencerdaskan umat islam melalui pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah aspek penting dalam menentukan kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Organisasi memerlukan peran seorang pemimpin dan manajemen yang sesuai agar kinerja yang dihasilkan oleh seorang bisa efektif dan optimal. Keberlangsungan suatu perusahaan maupun organisasi dapat ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Mangkunegara (2009:67) Salah satu sumber daya terpenting dalam perusahaan adalah karyawan. Kinerja menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi didalam sebuah perusahaan, kinerja juga dapat mempengaruhi baik atau buruknya kondisi sebuah perusahaan. Sumber daya yang berkompeten harus mempunyai kinerja yang disiplin dan tanggung jawab untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan

(S. W. Putra, 2015). Kinerja karyawan dikatakan berhasil apabila dapat mencapai sebuah tujuan perusahaan. Keberhasilan ini tidak terlepas dari peran seorang pemimpin yang ada dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Jika seorang karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efisien dan optimal, hal itu bisa mendorong perusahaan untuk maju dan berkembang. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain yaitu religiusitas, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan lain sebagainya.

Adapun cara untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik yang terdapat didalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja fisik sendiri menurut Sedarmayanti (2009) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua, yang pertama yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan dan yang kedua adalah lingkungan umum yang bisa juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Tidak hanya lingkungan kerja fisik ada juga lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan sesuatu yang penting untuk

dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Selain lingkungan kerja, ada juga faktor lain yang tidak kalah penting yang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu religiusitas. Religiusitas dalam islam bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan ibadah ritual saja, melainkan juga ketika melakukan aktivitas sehari-hari. Keberagamaan (religiusitas) diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia Titik & Unti (2002). Agama mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap karena agama meletakkan dasar konsep moral dalam diri individu. Pemahaman akan baik dan buruk, garis pemisah antara sesuatu yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan, diperoleh dari pemahaman dan pengetahuan terhadap ajaran agama Azwar (1998).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH RELIGIUSITAS, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada SMA-SMK Muhammadiyah di Gemolong)”**.

B. Rumusan Masalah

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut A. Dale Timple (1992), kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti sikap, perilaku, tindakan-tindakan kepada rekan kerja, bawahan, pemimpin, serta fasilitas kerja dan iklim dalam organisasi. Kinerja dapat dikatakan optimal apabila seorang karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan serta mampu untuk mengeluarkan segala potensi yang dimiliki. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMA-SMK Muhammadiyah di Gemolong?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMA-SMK Muhammadiyah di Gemolong?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMA-SMK Muhammadiyah di Gemolong?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan pada SMA-SMK Muhammadiyah di Gemolong.

2. Mengidentifikasi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada SMA-SMK Muhammadiyah Di Gemolong.
3. Mengidentifikasi pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan pada SMA-SMK Muhammadiyah Di Gemolong.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan serta menambah penelitian mengenai jasa pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi sekolah untuk dapat memperhatikan lagi para karyawan, untuk lebih mampu memberikan fasilitas yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Pada penelitian ini akan dijelaskan bagian-bagian penulisan skripsi ini dengan penjabaran sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini merupakan bagian awal skripsi yang memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari tiga bagian yaitu landasan teori, penelitian terdahulu dan hipotesis. Pada bagian landasan teori memuat berbagai

penjelasan teori tentang kompensasi, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Pada bagian penelitian terdahulu memuat penjelasan tentang penelitian terdahulu yang akan dibandingkan dengan penelitian yang baru ini. Sedangkan pada bagian hipotesis merupakan bagian yang menjelaskan tentang dugaan sementara penelitian ini.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini merupakan penjelasan mengenai berbagai teori metode atau cara melakukan penelitian ini. Pada bab ini terdiri dari kerangka konseptual, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan metode analisis data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian empat ini merupakan bab yang menjelaskan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian ini yang kemudian akan dibahas secara rinci.

5. BAB V PENUTUP

Bagian bab lima ini merupakan bagian bab penutup dari penulisan skripsi ini. Pada bagian bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Pada bagian kesimpulan ini merupakan penjelasan inti dari hasil penelitian, sedangkan bagian saran merupakan menjelaskan anjuran atau pandangan penulis untuk hasil penelitian skripsi ini.