

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi, instansi maupun perusahaan erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dimana sumber daya manusia memegang perannya yang penting bagi semua aspek organisasi. Menurut Hani Handoko (2001) dalam (M. Devita, 2017), sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Sadili Samsudin (2006) dalam (M. Devita, 2017), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian batas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Selanjutnya sumber daya manusia menurut Hasibuan (2003) dalam (Nawa & Kempa, 2017), adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Level operasional memastikan kegiatan atau operasi ditingkat yang terbawah berjalan dengan baik. Manajer tingkat menengah sebagai penerjemah strategi dari top manajer ke level operasional. Top manajer yang memegang peranan untuk membuat rencana-rencana strategis untuk jangka waktu yang panjang. Sinergi

diantara ketiganya yang menjadikan suatu organisasi mampu mencapai tujuannya. Dilihat dalam perspektif organisasi pendidikan, peranan sumber daya manusia menjadi tumpuan utama. Dimana organisasi tersebut menyediakan jasa pendidikan, didasarkan pada pernyataan tersebut dapat dipersepsikan bahwa kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut berpengaruh terhadap kualitas *outcome* yang dihasilkan. Semua elemen dalam organisasi pendidikan seperti staf tata usaha, guru pengajar mata pelajaran, guru bimbingan konseling hingga karyawan sekolah semestinya mampu memberikan nilai-nilai yang positif. Seperti bertanggungjawab, disiplin, religiusitas, dan lain-lain. Sehingga diharapkan nilai-nilai tersebut dapat menjadi hal yang dapat diterapkan oleh peserta didik dan juga dapat berimplikasi terhadap kinerja tenaga pendidik itu sendiri.

Menurut Rivai dan Basri (2005:14) dalam (Sidanti, 2015), menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Yani (2012:17) dalam (Marifa N, 2018), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja menurut Wibowo (2012:17) dalam (Marifa N, 2018), merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen, dengan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah

suatu hasil atau pencapaian seseorang yang sudah dilakukan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor internal yang perlu pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja menurut Setiyawan dan Waridin (2006:23) dalam (Kalsum et al., 2018), disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Jadi disiplin kerja adalah suatu bentuk dorongan, pelatihan dan usaha untuk membentuk serta memperbaiki pengetahuan, sikap dan perilaku staf dan karyawan sehingga mereka akan bekerja secara kooperatif atas kemauan sendiri serta akan meningkatkan prestasi kerjanya. Tanpa adanya kedisiplinan, maka tidak akan terwujud sosok pemimpin, staf dan karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Menurut Sinambela (2012:239) dalam (Suryani & Irawan, 2018), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditentukan. Hasibuan (2009:193) dalam (Suryani & Irawan, 2018), mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fenomena yang peneliti temukan dilapangan masih rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan ditandai dengan absensi karyawan yang masih banyak tidak masuk kerja. Berdasarkan data absensi dari bidang tata usaha yang dapat digambarkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Bulan Januari-Maret 2020

Bulan	Kategori Ketidakhadiran Karyawan (Orang)				
	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan
Januari 2020	73	7	9	-	-
Februari 2020	73	7	14	1	1
Maret 2020	73	10	7	-	-
Jumlah		24	30	1	1

Tabel 1.1 menunjukkan rekapitulasi data absensi karyawan selama tiga bulan terakhir mulai dari bulan Januari 2020 sampai Maret 2020, tingkat kedisiplinan karyawan Sekolah Menengah Al Firdaus masih rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan selalu ada pegawai yang izin untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian masih ada karyawan yang belum sadar akan pentingnya disiplin kerja. Apabila hal tersebut dibiarkan begitu saja tentunya akan memberikan dampak yang negatif pada hasil kerja. Disiplin yang baik akan mencerminkan seberapa besar rasa tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan untuk mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja tempat seseorang bekerja termasuk faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut Simanjuntak (2005:39) dalam (Basori et al., 2017), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dimana lingkungan kerja merupakan situasi, kondisi material dan psikologis yang terdapat dalam

organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja seperti lingkungan fisik (lingkungan yang bersih dan rapi, warna ruang, tata ruang yang membuat nyaman, sirkulasi udara yang baik, dan penerangan yang cukup), lalu lingkungan non fisik (hubungan antar pekerja yang baik, kesejahteraan karyawan, suasana kerja yang baik, serta tempat ibadah). Menurut Ishak dan Tanjung (2003) dalam (Basori et al., 2017), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Namun fenomena yang peneliti temukan di Sekolah Menengah Al Firdaus dijumpai beberapa ruang yang pencahayaannya belum ideal, udara di sekitar ruang belajar lembab dan berdebu lalu menimbulkan bau, rak buku dan loker yang kurang bersih, hal ini akan menyebabkan kurang optimalnya kinerja seseorang.

Kinerja dapat juga dipengaruhi oleh religiusitas karyawan. Tingkat keimanan seseorang atau religiusitas setiap individu di dalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja. Sikap tersebut akan berdampak pada peningkatan dan kemajuan organisasi dengan adanya nilai religiusitas yang telah di tanamkan pada staf dan karyawan. Seseorang yang memiliki kepercayaan adanya Tuhan pasti akan menjalani hidup lebih baik dan pola hidup yang lebih baik. Karyawan yang memiliki religiusitas dan kinerja yang baik akan meningkatkan citra baik organisasi. Religiusitas menurut Thaib Tohir *Religiusitas* merupakan dorongan jiwa seseorang yang mempunyai akal, dengan kehendak dan pilihannya sendiri mengikuti peraturan tersebut guna mencapai kebahagiaan dunia akhirat. Bagi

orang Muslim, religiusitas dalam bekerja mengandung nilai-nilai ibadah dan diyakini akan mendapatkan ganjaran/pahala dari Allah SWT di akhirat nanti (Nuroniah dan Triyanto, 2015:87). Fenomena yang penulis temukan dilapangan terdapat beberapa karyawan yang tidak segera melaksanakan ibadah solat ketika adzan sudah di kumandangkan.

Berdasarkan kondisi yang telah dipaparkan diatas, penulis tertarik meneliti dan menganalisis pengaruh beberapa faktor tersebut terhadap kinerja. Penelitian dan analisis ini dikembangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Menengah Al Firdaus Sukoharjo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Menengah Al Firdaus Sukoharjo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Menengah Al Firdaus Sukoharjo?
3. Apakah religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Menengah Al Firdaus Sukoharjo?

4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan religiusitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Menengah Al Firdaus Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka didapat tujuan penelitian sebagai berikut, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Menengah Al Firdaus Sukoharjo.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Menengah Al Firdaus Sukoharjo.
3. Menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Sekolah Menengah Al Firdaus Sukoharjo.
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan Sekolah Menengah Al Firdaus Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, Penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, religiusitas dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

a. Bagi peneliti

Menjadi media untuk mengembangkan wawasan yang dimiliki melalui penerapan teori yang diperoleh saat perkuliahan dengan praktek nyata.

b. Bagi Universitas

Menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan tema maupun pembahasan yang relevan.

c. Bagi Sekolah Menengah Al Firdaus Sukoharjo

Menjadi bahan informasi, evaluasi dan pertimbangan untuk menerapkan kinerja karyawan dengan baik dan benar agar dapat mempertahankan staf dan karyawan yang berkompetensi tinggi terhadap Sekolah sehingga mampu bertahan dan bersaing serta tercapainya tujuan Sekolah.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan menyusun skripsi dengan membagi menjadi lima bab untuk memberikan gambaran yang jelas tentang isi dan tujuan penulisan skripsi.

Sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Teori
- B. Penelitian Terdahulu
- C. Hipotesis
- D. Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Lokasi Penelitian
- B. Jenis Penelitian
- C. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel
- D. Jenis dan Sumber Data
- E. Metode Pengumpulan Data
- F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional
- G. Metode Analisis Data

BAB IV HASIL ANALISIS DAN ANALISIS DATA

- A. Gambaran Umum Objek Penelitian
- B. Analisis Deskriptif

C. Uji Instrumen Penelitian

D. Analisis Data

E. Uji Hipotesis Penelitian

F. Pembahasan

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Keterbatasan Penelitian

C. Saran

D. Implikasi Manajerial

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN