

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi atau perusahaan dengan bakat, karya, kreativitas dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Bagaimanapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tetapi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, hal ini dapat dijalankan jika sumber daya manusia tersebut diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing secara sehat sesuai dengan keahlian dan keterampilan masing-masing, sehingga pegawai tersebut dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dan akan berdampak terhadap kemajuan suatu organisasi.

Kemajuan suatu organisasi ini tidak terlepas dari peran serta pegawai yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Oleh sebab itu, organisasi atau perusahaan harus mampu memberikan arahan dan kebijakan yang dapat diterapkan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi terhadap semua pegawai yang ada di organisasi pada saat melakukan aktivitas dalam pekerjaan sehari-hari.

Peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan terhadap para pegawai haruslah diterapkan secara menyeluruh terhadap pegawai yang tidak disiplin dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, melalui sanksi atau teguran baik secara lisan maupun secara tertulis, kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin kerja.

Organisasi harus dapat menerapkan pola-pola disiplin kerja berdasarkan aturan yang telah ditetapkan melalui peraturan tentang disiplin kerja pegawai, hal ini dapat mengurangi pelanggaran terhadap disiplin kerja.

Organisasi atau perusahaan untuk menerapkan disiplin kerja harus membuat SOP dan peraturan-peraturan yang telah dibuat hendaknya harus dipatuhi oleh seluruh pegawai, tanpa adanya diskriminasi. Selain itu jika ada pegawai yang melanggar aturan tentang disiplin kerja tersebut harus diberikan sanksi yang tegas, sehingga pegawai yang melanggar aturan akan kedisiplinan tersebut dapat ditindak sesuai aturan yang berlaku.

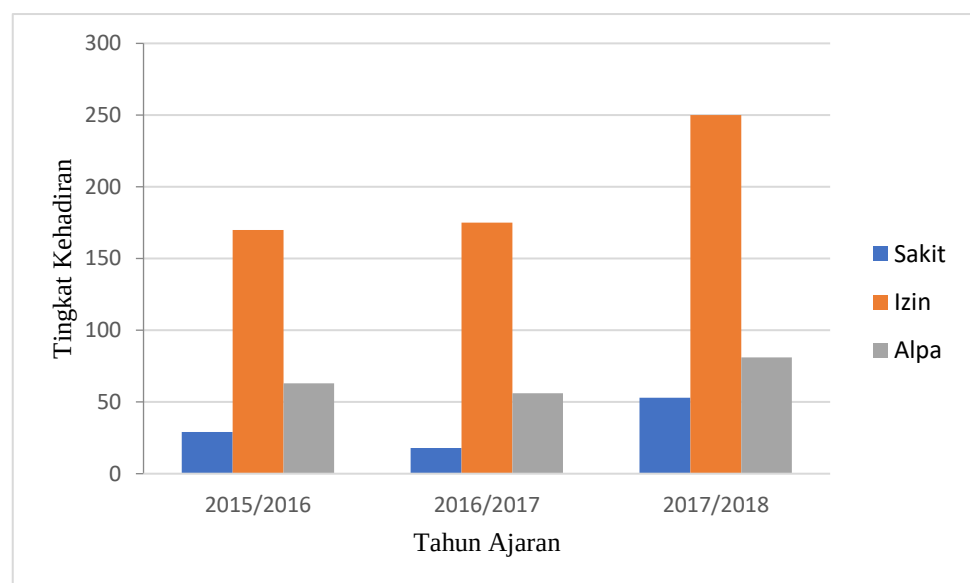
Berdasarkan aturan-aturan yang telah ditetapkan terhadap semua pegawai diharapkan ini dapat mendorong pegawai berkerja dengan baik tanpa adanya pelanggaran disiplin kerja dan tanggung jawab. Apabila aturan itu telah dijalankan dengan baik, maka akan berdampak terhadap perubahan disiplin kerja, sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat berjalan sesuai dengan harapan organisasi bila pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atau dibebankan kepadanya. Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai harus dinilai hasil pekerjaannya, apakah telah sesuai dengan yang telah ditetapkan organisasi atau sebaliknya. Penilaian kinerja ini meliputi beberapa hal sesuai dengan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan masing-masing dengan standar dan kriteria tertentu. Penilaian kinerja ini bukan semata-mata untuk kepentingan organisasi tetapi juga untuk kepentingan pegawai itu sendiri.

Pimpinan dalam hal ini haruslah melakukan penilaian kinerja secara rutin terhadap pegawai yang ada untuk mengetahui apakah pegawai telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan. Apabila ada pegawai yang tidak melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, maka harus diberikan peringatan yang tegas supaya tidak berdampak pada kinerja pegawai yang menurun.

Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Hanan merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang ada di Palembang. Sebagai lembaga pendidikan tentunya guru dan pegawai sekolah berperan penting dalam mendidik siswanya, maka dari itu kehadiran guru sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam mengajar, selain itu komunikasi antar guru dan

siswa pun sangatlah penting dalam proses belajar mengajar. Setiap sekolah tentunya akan menemukan persoalan-persoalan mengenai tingkat kedisiplinan para guru dan pegawainya yang akan berdampak pada tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang sesuai dengan sekolah tersebut. Hal ini dapat dilihat dari relatif tingginya tingkat absensi guru dan pegawai di SD IT Al-Hanan.



Gambar 1.1. Grafik tingkat kehadiran guru dan pegawai SD IT Al-Hanan Palembang
Sumber: SD IT Al-Hanan Palembang, 2018

Dari grafik tersebut dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran di ST IT Al-Hanan masih belum baik. Para guru dan pegawai lebih memilih tidak hadir dengan meminta izin dari pada tanpa keterangan, hal tersebut meningkat pada tahun ajaran 2017/2018. Ini menunjukkan bahwa masih kurangnya disiplin pegawai dan guru yang ada di SD IT Al-Hanan. Ketidakhadiran yang seperti ini akan berdampak pada kinerja guru yang akan menurun dalam proses belajar mengajar dan tidak tercapainya target kurikulum yang telah ditetapkan sekolah. Sesuai dengan penelitian Hardiansyah (2017) tentang pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, tujuan

penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pekerjaan Umum Kota Magelang dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Hanan Palembang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahannya adalah ”Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Hanan Palembang”.

1.3. Ruang Lingkup Pembahasan

Supaya penulisan laporan akhir ini terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang diangkat, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasannya yaitu hanya terbatas pada disiplin dan kinerja pegawai pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Hanan Palembang.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pelaksanaan disiplin kerja pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Hanan Palembang
- b. Untuk menganalisis pelaksanaan kinerja pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Hanan Palembang
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Hanan Palembang

1.5. Manfaat Penelitian

Penulisan laporan akhir ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Laporan ini sebagai media bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan dan menggali lebih dalam lagi tentang mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu mengenai disiplin dan kinerja.

b. Bagi Sekolah

Melalui penulisan laporan akhir ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi sekolah terkait mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja untuk perbaikan dan perkembangan organisasi.

1.6. Metodologi Penelitian

1.6.1. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis akan melakukan penelitian pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Hanan Palembang yang beralamat di Jalan Perindustrian II No. 97 RT 12 Kebun Bunga, Sukarami Palembang 30961.

1.6.2. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:24) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:35), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1.6.3. Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penulisan ini dilakukan dengan melalui 2 cara (Sugiyono; 2016:223) yaitu:

1. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau lewat dokumen. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner maupun wawancara dengan pegawai.

2. Data Sekunder

Data sekunder pada penelitian ini terdiri dari buku, jurnal, dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dan memperkuat dasar penelitian serta sumber-sumber tertulis yang mengacu pada teori-teori yang ada. Sedangkan data sekunder perusahaan yang diperlukan berupa sejarah perusahaan, jumlah pegawai, daftar absensi pegawai dan data lainnya yang dianggap perlu.

1.6.4. Populasi dan Sampel

1.6.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:148) populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian yaitu seluruh guru dan pegawai di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Hanan yang berjumlah 20 orang.

1.6.4.2.Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *NonProbability Sampling*. Non Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Karena populasi yang ada hanya relatif kecil, maka sampel yang digunakan yaitu seluruh populasi yang ada di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Hanan yaitu berjumlah 20 orang.

1.6.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:375) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Menurut Yusi & Umiyati (2016:120) kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara.

b. Riset Pustaka atau penelusuran literatur

Adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang ada atau laporan dari penulis sebelumnya, studi pustaka, serta informasi yang diperoleh dari internet.

1.6.6. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:166) instrumen penelitian merupakan alat untuk mengukur, mengobservasi yang dapat menghasilkan data kuantitatif. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala.

Menurut Sugiyono (2016:167) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini akan digunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:168) skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 1.1. Skala Pengukuran Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2016

1.6.7. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Yusi dan Umiyati (2016:92) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Yusi dan Umiyati (2016:95) Reliabilitas adalah suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila pengukur tersebut menghasilkan hasil-halis yang konsisten. Reliabilitas mendukung validitas dan merupakan syarat perlu (*necessary conditions*) tetapi tidak merupakan syarat kecukupan (*sufficint conditions*) bagi validitas.

b. Regresi Linier Sederhana

Menurut Yusi dan Umiyati (2016:146) Regresi sederhana adalah suatu pola hubungan yang merupakan fungsi, di mana terdapat hanya satu variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan notasi matematis, maka bentuk hubungan tersebut adalah $Y = f(X)$, di mana Y adalah variabel terikat dan X adalah variabel bebas. Notasi regresi sederhana dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = Disiplin kerja

a = Konstanta

b = Koefisien variable X