

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era ekonomi pembangunan saat ini, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting yang harus ditingkatkan kualitasnya. Karena dalam suatu organisasi yang menjadi penggerak terciptanya tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mempertahankan pencapaian kerja tergantung pada bagaimana organisasi atau perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusianya. Bila dikelola dengan benar sumber daya manusia akan memberikan manfaat dan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan. Karena manusia selalu memiliki peran yang penting dengan kemampuan berfikir dan bekerjanya. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu kewajiban bagi pimpinan organisasi untuk melakukan pengembangan agar menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi. Jika kinerja dan produktivitas yang dihasilkan baik maka hal tersebut akan sangat menguntungkan organisasi atau perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dan mensejahterakan seluruh masyarakat organisasi atau perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain tingkat pendidikan, motivasi dalam bekerja, keadaan lingkungan kerja, kedisiplinan karyawan, dan jaminan sosial yang diberikan. Faktor-faktor tersebut berpengaruh pada capaian target pekerjaan yang harus diselesaikan. Produktivitas berarti bagaimana mengatur dan mengelola system kerja secara efektif dan efisien antara output yang dilakukan dengan input yang dihasilkan. Karyawan yang menghasilkan produktivitas baik menandakan bahwa karyawan tersebut merasa puas dan sudah terpenuhi semua faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitasnya. Produktivitas kerja yang bagus dapat dihasilkan dari kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan dan motivasi yang dimiliki sebagai pacuan dalam mengerjakan pekerjaan.

Disiplin berarti kepatuhan dan keikhlasan pada peraturan yang telah ditetapkan organisasi untuk seluruh masyarakat organisasi. Peraturan dan ketentuan dibentuk agar semuanya berjalan dengan baik dan lancar serta terhindar dari kegagalan, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Setiap organisasi pasti memiliki manajemen yang dilengkapi dengan sistem peraturan dan ketentuan yang berlaku pada setiap karyawan. Di samping itu, peraturan yang diberlakukan harus jelas, mudah dipahami dan adil bagi seluruh karyawan. Jika sumber daya manusia didalam suatu organisasi disiplin dalam bekerja maka produktivitas yang akan dihasilkan akan tinggi sesuai dengan targetnya.

Selain itu, organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitasnya memerlukan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, agar karyawan tersebut memberikan seluruh kemampuan dan kontribusinya kepada organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi dapat mencerminkan motivasi yang dimilikinya dalam bekerja. Mengingat bahwa karyawan memiliki peran penting dalam organisasi, maka pemberian motivasi kepada karyawan oleh pimpinan menjadi hal yang penting dan harus diperhatikan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan karena merasa pekerjaan dan tugasnya dalam organisasi merupakan tanggung jawab dan tantangan yang harus diselesaikan. Motivasi adalah penggerak atau daya dorongan yang bisa berasal dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam menuju sasaran, membantu dalam berinisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang menaungi karyawan harus bertanggung jawab memberikan motivasi kerja karena semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maka semakin meningkat pula produktivitas kerjanya.

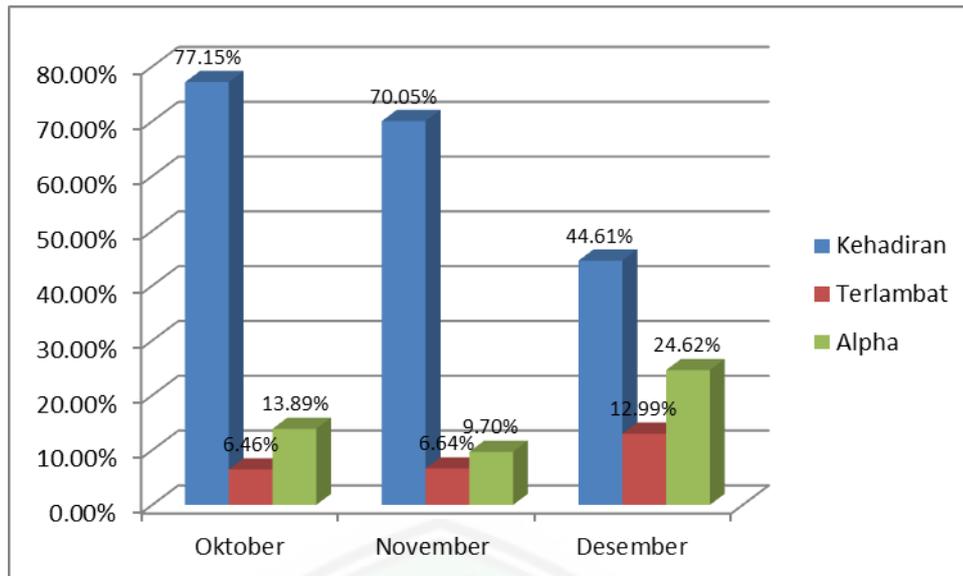
Produktivitas berarti bagaimana mengelola sumber daya yang ada untuk dijadikan sebuah keluaran atau hasil kerja yang baik sesuai dengan target yang ingin dicapai. Jika karyawan dapat mengelola kemampuannya dengan baik dan mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas karyawan juga perlu

ditingkatkan, seperti karyawan yang ada di SMA Labschool Jakarta yang menjadi lokasi pada penelitian ini. Karyawan yang ada di sekolah bukan hanya pegawai administrasi saja tetapi ada guru yang termasuk kedalam karyawan sekolah. SMA Labschool Jakarta merupakan sekolah menengah atas swasta yang berlokasi di Jalan Pemuda Kompleks Universitas Negeri Jakarta (UNJ) Rawamangun Jakarta Timur. Sekolah swasta ini dinaungi oleh Yayasan Pembina Universitas Negeri Jakarta yang memiliki jenjang sekolah lain seperti TK dan SMP.

Sama seperti tingkat produktivitas karyawan yang ada disekolah, karyawan harus selalu meningkatkan kedisiplinan dan membangun motivasi dalam bekerja. Karena sekolah merupakan tempat terbentuknya calon – calon pemimpin dimasa yang akan datang. Disiplin menjadi modal utama bagi seorang siswa dapat berhasil dan sukses dimasa depan. Karena dengan disiplin, siswa tersebut akan terbiasa melakukan pekerjaan secara tersusun, mematuhi ketentuan dan peraturan yang ada. Pihak yang memiliki tanggung jawab membentuk sikap disiplin seorang siswa adalah guru. Bukan hanya guru tetapi karyawan sekolah juga memiliki kewajiban untuk memberikan contoh baik kepada siswan mengenai kedisiplinan.

Untuk mengatur kedisiplinan karyawan SMA Labschool Jakarta terdapat tata tertib sekolah yang disusun dan ditetapkan pihak pimpinan. Tata tertib tersebut berlaku untuk seluruh karyawan sekolah baik yang yang memiliki jabatan maupun yang tidak memiliki jabatan. Tata tertib sekolah memberikan batasan dan membentuk sikap disiplin seluruh karyawan agar bekerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan. Walaupun tata tertib sekolah sudah diberlakukan, masih saja terdapat karyawan yang melanggar peraturan tersebut, seperti keterlambatan dan absensi karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan bagian TU SMA Labschool Jakarta, terdapat beberapa karyawan dan guru yang datang melebihi batas waktu yang berlaku pada peraturan tata tertib sekolah. Berikut data persentase absensi periode bulan Oktober – Desember 2019. Pelanggaran dari kedisiplinan karyawan di SMA Labschool Jakarta salah satunya dapat dilihat dari tingkat keterlambatan dan kehadiran serta alpha.



Gambar 1.1 Grafik Absensi Karyawan

Berdasarkan grafik absensi karyawan diatas diketahui bahwa persentase kehadiran di bulan Oktober adalah 77,15% dengan keterlambatan 6,46% dan alpha 13,89%. Pada bulan November persentase kehadiran yaitu 70,05% dengan keterlambatan 6,64% dan alpha 9,75. Sedangkan pada bulan Desember persentase kehadiran yaitu 44,61% dengan keterlambatan 12,99% dan alpha 24,62%. Penurunan dari persentase kehadiran sangat jauh di bulan November ke Desember karena pada periode tersebut bersamaan dengan libur hari raya keagamaan dan libur akhir tahun.

Salah satu contoh pelanggaran sikap disiplin karyawan yaitu datang terlambat, hal ini dibuktikan dengan guru piket yang setiap sebelum dimulainya waktu belajar melakukan pengecekan ke tiap ruang kelas untuk memeriksa apakah guru pengajar dan seluruh siswa sudah berada di kelas. Ada beberapa kelas saat pelajaran sudah dimulai tetapi guru pengajar tidak berada didalam kelas atau tidak datang tepat waktu. Faktor kondisi perjalanan yang mereka tempuh menjadi alasan yang paling sering digunakan seperti macet dan mengurus hal lain terlebih dahulu. Jika hal tersebut selalu terjadi maka akan mengurangi waktu mengajar yang seharusnya diberikan oleh guru kepada siswa.

Motivasi karyawan SMA Labschool Jakara juga diperlukan dalam bekerja, karena motivasi yang dimiliki akan menciptakan semangat dalam bekerja

sehingga produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan wakil kepala sekolah SMA Labschool Jakarta, salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memberikan tunjangan kinerja dinamis. Tunjangan kinerja dinamis merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan berupa honor tambahan yang setiap bulan diberikan bersama gaji pokok. Tunjangan kinerja dinamis tersebut akan diberikan berdasarkan sistem poin dalam SKP (sasaran kinerja pegawai). SKP adalah serangkaian daftar kegiatan dan pekerjaan diluar Tupoksi (tugas pokok dan fungsi) yang di ikuti dan dilaksanakan oleh karyawan juga sebagai pengukuran kinerja karyawan SMA Labschool Jakarta. SKP tersebut yang akan merekab poin karyawan jika mengikuti banyak kegiatan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam SKP. Semakin banyak poin dalam SKP karyawan maka akan semakin banyak pula tunjangan kinerja dinamis yang akan diperoleh.

Selain memberikan tunjangan kerja dinamis, karyawan juga diberikan pelatihan dan seminar mengenai motivasi yang diselenggarakan untuk seluruh karyawan SMA Labschool Jakarta. Pelatihan dan seminar tersebut akan meningkatkan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Kepala Sekolah juga bertanggung jawab atas semangat yang dimiliki oleh karyawan dan guru-guru yang ada dengan memberikan dorongan dan memperhatikan proses kerja dan mengajar yang ada disekolah.

Disamping itu, saat ini untuk segala macam kegiatan yang dilakukan diluar rumah sangat dibatasi oleh pemerintah karena Pandemi Covid-19 yang melanda seluruh dunia termasuk Negara Indonesia. Segala kegiatan yang berpotensi membuat kerumunan dihentikan sementara seperti bekerja, sekolah, beribadah, dan kegiatan – kegiatan lain. Pemerintah memberikan peraturan *Work/Study From Home* untuk sementara waktu mengerjakan semua pekerjaan yang tidak masuk dalam kategori mendesak dilakukan dirumah. Termasuk kegiatan belajar mengajar yang dilakukan secara daring menggunakan media belajar online. Produktivitas karyawan dalam bekerja juga pasti akan menurun karena tidak melakukan pekerjaan ditempat biasa dia bekerja.

Walaupun saat ini media pendukung kegiatan *WFH / SFH* sudah banyak dan mudah diakses namun tidak menutup kemungkinan untuk terjadi kesalahan saat melaksanakan kegiatannya. Contohnya pada kegiatan belajar mengajar secara daring, kendala yang sangat sering terjadi adalah masalah jaringan internet dan ketertiban guru dan siswa. Kemampuan guru dalam mengoperasikan alat komunikasi juga dapat menghambat kelancaran proses belajar daring. Hal tersebut menyebabkan kurang kondusifnya kegiatan belajar mengajar dan menurunkan produktivitas guru dalam mengajar siswanya. Normalnya, durasi belajar 1 mata pelajaran adalah 2 jam berada didalam kelas. Dengan durasi 2 jam tatap muka, guru akan memberikan pembelajaran dan memaparkan materi dengan sangat baik dan mendapatkan *feedback* dari siswa yang kemungkinan tidak paham dengan materi yang disampaikan. Berbeda pada saat belajar mengajar secara daring, durasi yang digunakan menjadi berkurang dan komunikasi 2 arah antara guru dan siswa terbatas.

Hal tersebut dialami juga dengan karyawan. *Work From Home* juga diberlakukan untuk membatasi karyawan berkumpul dalam satu ruangan. SMA Labschool Jakarta memberlakukan sistem 1 hari kerja 1 hari libur untuk karyawan dan dilakukan secara roling atau bergantian sesuai dengan jadwal yang dibentuk selama masa Pandemi Covid-19. Hal tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja, karena karyawan tidak leluasa dalam bekerja dari rumah dan bahan – bahan pekerjaannya sebagian besar berada disekolah. Seperti melaksanakan SKP, dengan menyesuaikan keadaan sebagian besar tugas yang ada dilakukan secara online.

Dari uraian diatas maka dapat diketahui produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh dua factor yaitu disiplin kerja dan motivasi yang dimiliki karyawan. Meskipun terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tetapi penulis lebih memfokuskan pada segi kedisiplinan dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dalam tugas akhir yang berjudul **“Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di SMA Labschool Jakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang penulis sudah paparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di SMA Labschool Jakarta?
2. Adakah pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di SMA Labschool Jakarta?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di SMA Labschool Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan informasi dan data yang tepat untuk diolah. Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di SMA Labschool Jakarta
2. Mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di SMA Labschool Jakarta
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di SMA Labschool Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, wawasan dan kemampuan penulis dalam dunia kerja yang sesungguhnya. Serta dapat menerapkan ilmu yang dimiliki khususnya mengenai disiplin kerja, motivasi

dan produktivitas setelah menyelesaikan studi dan terjun langsung kedalam dunia kerja baik instansi maupun perusahaan.

2. Bagi Organisasi

Sebagai bahan pertimbangan dan usulan dalam mengambil keputusan organisasi yang berhubungan dengan kedisiplinan dan motivasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja agar tujuan organisasi dapat direalisasikan.

3. Bagi Universitas

Memberikan informasi tambahan kepada pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut atau melakukan perbandingan penelitian dengan topic yang sama dengan penelitian ini serta menambah kepustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.5 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis membatasi penelitian ini guna mencegah pembahasan secara luas yang tidak terkait dengan inti permasalahan. Penelitian ini hanya membahas analisis disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja di SMA Labschool Jakarta

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran pokok penulisan skripsi atau tugas akhir ini yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan di SMA Labschool Jakarta” adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi mengenai literatur yang mendukung dan mendasari topic penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan uraian desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai profil organisasi/perusahaan dan menyajikan hasil dari analisis data serta menjawab pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini merupakan hasil akhir dari penelitian yang terbagi menjadi 2 sub yaitu kesimpulan dan implikasi manajerial.

