

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah merupakan wadah bagi siswa dan siswi untuk belajar berbagai macam ilmu serta mengasah kemampuan dan keterampilannya sehingga nantinya dapat menjadi bagian dari sumber daya manusia yang bermanfaat. Sekolah sebagai suatu sistem pendidikan memiliki komponen-komponen yang saling berkaitan satu sama lain dan harus bisa memanfaatkan sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin sebagai faktor utama dalam pencapaian tujuannya, walaupun kegiatan tersebut juga didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, namun apabila tidak didukung dan disertai dengan sumber daya manusia yang kompeten kegiatan tersebut tidak akan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia merupakan suatu penggerak yang paling utama bagi kelancaran jalannya organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Selain itu sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan kemajuan dan perkembangan kinerja organisasi. Maka dari itu, kemajuan suatu organisasi bergantung pada kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang menggerakkannya (Rohaeni et al., 2023). Sehingga, dalam menghasilkan sumber daya manusia yang baik, sekolah harus meningkatkan kinerja para karyawannya terlebih dahulu untuk mencapai kinerja yang baik dan berkualitas.

Menurut Situmeang (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas pengalaman, kesungguhan, keterampilan dan waktu. Kinerja sendiri sering kali mengacu pada seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya, kinerja juga dapat mempengaruhi berlangsungnya suatu kegiatan dalam organisasi, dimana semakin baik kinerja yang ditunjukkan maka dapat membantu dalam perkembangan organisasi. Umumnya suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila ia mengalami peningkatan dan hasil yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja yang telah ditetapkan sehingga mampu membawa individu maupun organisasi menuju tujuan yang ingin dicapai, kinerja yang baik dapat dilihat dari ketepatan seseorang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, memiliki disiplin yang tinggi, menjunjung tinggi komitmen organisasi, menjalin hubungan sosial yang ada, mau menjalankan dan melakukan evaluasi mengenai pekerjaannya dengan baik. Sedangkan kinerja yang buruk akan menghambat pencapaian dari apa yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan. Adapun faktor yang mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja seorang karyawan, diantaranya yaitu disiplin kerja dimana seseorang mau mentaati segala peraturan tata tertib yang mengatur tatanan kehidupan baik pada diri sendiri maupun organisasi. Selain itu terdapat komitmen organisasi

dimana adanya penerimaan kuat bagi seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai baik individu maupun organisasi, seperti adanya dorongan terhadap seseorang untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang diharapkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal ini juga akan memberikan dampak kepada kinerja untuk mencapai disiplin dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Peningkatan kinerja karyawan memberikan kesuksesan dan kemajuan bagi sekolahnya, tidak hanya dalam jangka waktu yang pendek tetapi juga dalam jangka waktu yang panjang sehingga sekolah dapat mempertahankan kredibilitasnya. Namun apabila terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan, hal ini akan menghambat perkembangan suatu sekolah dalam membangun kepercayaan maupun kredibilitasnya. Salah satunya yaitu SMK Muhammadiyah yang terletak di daerah Cileungsi.

Muhammadiyah sendiri merupakan suatu organisasi Islam non-pemerintah yang telah berdiri sejak tahun 1912 oleh K.H Ahmad Dahlan. Salah satunya yaitu dengan mendirikan Sekolah Menengah Kejuruan atau SMK guna membantu perannya dibidang pendidikan. SMK Muhammadiyah cabang Cileungsi menjadi salah satunya, dimana di SMK ini terdapat banyak jurusan mulai dari jurusan Teknik, Bisnis dan Manajemen, Tata Boga, Tata Busana, dan lain sebagainya. Namun di SMK ini masih terdapat permasalahan terkait penurunan kinerja sehingga kinerja karyawan di sekolah tersebut belum sesuai dengan apa yang diminta dan diharapkan oleh SMK Muhammadiyah Cileungsi, penilaian ini salah

satunya dilihat dari faktor kedisiplinan para karyawannya. Berikut tabel mengenai penilaian kinerja karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi

No.	Kriteria	Uraian	Tahun	
			2021	2022
1.	Sangat Baik	91 – 100	15%	20%
2.	Baik	76 – 90	85%	60%
3.	Cukup	61 – 75	-	20%
4.	Kurang Baik	51 – 60	-	-
5.	Buruk	50 – kebawah	-	-
Total			100%	100%

Sumber: SMK Muhammadiyah, 2023

Data di atas memperlihatkan penilaian kinerja karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi pada tahun 2021-2022. Dimana pada tahun 2021 terdapat sebanyak 15% dari 100% yang mendapatkan penilaian kinerja dengan kriteria sangat baik, jika dilihat dari total karyawan pada tahun 2021 yaitu sebanyak 74 orang, maka hanya ada 11 orang yang mendapatkan penilaian kinerja dengan kriteria tersebut dan sisanya yaitu sebanyak 63 orang menempati penilaian kinerja dengan kriteria baik. Sedangkan untuk tahun 2022, terdapat sebanyak 20% dari 100% yang mendapatkan penilaian kinerja dengan kriteria sangat baik, jika dilihat dari total karyawan pada tahun 2022 yaitu sebanyak 84 maka hanya ada 17 orang yang mendapatkan penilaian kinerja dengan kriteria tersebut. Namun bisa dilihat berdasarkan data di atas, dimana untuk kriteria baik mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, menjadi 60% atau setara dengan 50 orang. Tidak hanya mengalami penurunan dikriteria baik, tetapi ada juga yang mendapatkan

penilaian dengan kriteria cukup, yaitu sebesar 20% atau sebanyak 17 orang yang di tahun sebelumnya tidak ada.

Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya karyawan yang mendapatkan nilai sangat baik mengalami peningkatan dari tahun 2021 ke tahun 2022, sebanyak 6 orang. Namun di kriteria baik terdapat penurunan sebanyak 13 orang. Tidak hanya mengalami penurunan, tetapi ada juga karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja dengan kriteria cukup sebanyak 17 orang, dimana penilaian dengan kriteria cukup sebelumnya tidak ada. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi masih belum optimal, ini bisa saja karena kurangnya kedisiplinan.

Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya peningkatan dan penurunan kinerja, yaitu disiplin. Menurut Mantiri (2021), disiplin kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya secara teratur, rajin, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan dan disepakati. Disiplin yang baik dapat berupa datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mentaati segala peraturan yang berlaku, mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang diberikan dengan sungguh-sungguh, mau bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin yang baik menjadi kunci kesuksesan suatu organisasi, maka dari itu apabila dalam suatu organisasi terdapat permasalahan dalam disiplin, hal ini tidak hanya merugikan diri sendiri namun juga orang disekitarnya.

Tanpa adanya disiplin yang baik, akan sangat sulit bagi suatu organisasi dapat mencapai hasil yang diinginkannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Asisten SDM Muhammadiyah Cileungsi, terlihat bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih mencerminkan perilaku kurang disiplin. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan, seperti keseriusan dalam bekerja dimana banyak karyawan yang datang melewati waktu yang sudah ditentukan, tidak hanya itu bahkan ada juga karyawan yang pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Dimana hal ini dapat berpengaruh dan berdampak kepada hal lainnya, seperti tidak maksimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berikut data yang dapat menunjang pernyataan dan wawancara tersebut.

Tabel 1. 2 Data Keterlambatan Karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi Tahun 2021

No.	Bulan	Wajib Hadir (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Terlambat Masuk	Pulang Cepat
1.	Januari	13	78	48	35
2.	Februari	21	77	44	37
3.	Maret	19	67	51	30
4.	April	18	67	49	40
5.	Mei	13	58	35	43
6.	Juni	20	80	59	39
7.	Juli	20	61	34	42
8.	Agustus	18	81	62	49
9.	September	21	78	61	47
10.	Oktober	21	80	50	41
11.	November	23	83	53	44
12.	Desember	22	83	56	45

Sumber: SMK Muhammadiyah, 2023

**Tabel 1. 3 Data Keterlambatan Karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi
Tahun 2022**

No.	Bulan	Wajib Hadir (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Terlambat Masuk	Pulang Cepat
1.	Januari	17	84	61	48
2.	Februari	21	85	61	50
3.	Maret	20	84	63	53
4.	April	21	85	62	48
5.	Mei	8	84	57	51
6.	Juni	19	84	56	50
7.	Juli	19	83	60	52
8.	Agustus	23	83	45	30
9.	September	24	85	40	30
10.	Oktober	23	85	35	33
11.	November	25	84	43	37
12.	Desember	24	83	48	45

Sumber: SMK Muhammadiyah, 2023

Jika dilihat berdasarkan data di atas dari tahun 2021 sampai 2022 terus mengalami perubahan naik-turun, dengan waktu keterlambatan masuk yang masih terbilang cukup tinggi. Masih banyak karyawan yang sering terlambat, dimana keterlambatan tersebut dapat mengganggu berjalannya aktivitas kerja yang seharusnya dilakukan oleh seluruh karyawan, salah satu contohnya yaitu dalam hal mengajar. Mengingat karyawan yang berada di sekolah tersebut, sebagian besar adalah seorang tenaga pendidik, yang dimana sudah seharusnya mengajarkan dan menjadi contoh bagaimana kedisiplinan itu diterapkan. Selain itu, karena keterlambatan ini juga dapat mengakibatkan seorang guru tidak maksimal dalam memberikan KBM serta proses belajar-mengajar kepada para muridnya. Para karyawan juga tidak

maksimal dalam menjalankan dan mengerjakan tugas yang telah diberikan, jika mereka datang lebih dari waktu yang telah ditentukan. Tidak hanya terlambat namun juga masih banyak karyawan yang pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan. Hal ini tidak hanya kedisiplinannya saja yang dilanggar tetapi komitmen terhadap organisasi juga ikut dilanggar.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja, yaitu komitmen organisasi. Menurut Minggu et al. (2019), mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah keinginan dalam mencapai usaha yang tinggi dari seseorang untuk organisasinya atau suatu keyakinan tertentu dalam menerima segala nilai-nilai dari organisasinya. Sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan perwujudan atau kerelaan seseorang dalam mengikat diri sendiri dengan suatu organisasi yang digambarkan melalui seberapa besar usaha baik berupa waktu, tenaga, dan pikiran dalam mencapai tujuan pribadi dan visi bersama. Komitmen pada suatu organisasi merupakan salah satu sikap yang penting, hal ini dikatakan penting karena komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki seorang karyawan maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan. Komitmen yang baik dapat berupa adanya kemauan dalam mencapai tujuan organisasi, memiliki keinginan untuk berkontribusi terhadap kemajuan organisasi, memiliki motivasi untuk bekerja lebih efektif, aktif berpartisipasi dalam pertemuan

atau diskusi, mentaati peraturan yang berlaku, menjunjung tinggi tingkat kedisiplinan.

Tabel 1. 4 Keterlibatan Karyawan dalam Kegiatan Sekolah

Keterlibatan Karyawan dalam Kegiatan Sekolah	
Jenis Kegiatan	Persentase Keterlibatan Karyawan
Rapat Konsolidasi	80%
Rapat Evaluasi Keseluruhan	85%
Pengajian Bulanan	65%
Ibadah Bersama	80%

Sumber: SMK Muhammadiyah, 2023

Selain disiplin, komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang masih belum terlihat baik di SMK Muhammadiyah Cileungsi, hal ini tidak hanya kurangnya kesungguhan para karyawan dalam bekerja, dan mentaati peraturan yang telah diberikan serta ditetapkan oleh Muhammadiyah. Tetapi juga kurangnya partisipasi terhadap kegiatan yang diadakan oleh sekolah, seperti yang terlihat pada tabel 1.4 diatas. Masih sangat minim keinginan dan kemauan para karyawan untuk ikut serta dalam kegiatan sekolah terutama pada kegiatan pengajian yang dilakukan setiap bulannya, hanya ada 65% karyawan yang hadir dari 100% dalam kegiatan tersebut.

Lalu, berdasarkan hasil wawancara, karena keterlambatan yang masih sering terjadi, banyak karyawan yang akhirnya tidak bisa menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan sering menunda pekerjaan serta tugas yang sudah diberikan. Bahkan ada juga yang tidak mengerjakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan arahan yang diberikan. Walaupun

pihak sekolah sudah memberikan arahan tersebut, tetapi ada beberapa dari mereka yang tidak mau mendengarkan dan mengabaikannya. Hal ini termasuk ke dalam salah satu pelanggaran komitmen yang telah ditetapkan. Kurangnya kedisiplinan juga menjadi salah satu hal yang tidak sesuai dengan komitmen Muhammadiyah, sehingga hal ini dapat menghambat visi dan misi yang ingin dicapai.

Adapun teguran secara lisan melalui pembinaan yang dilakukan oleh atasan kepada para karyawan di sekolah yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan, melalui pembinaan ini diharapkan dapat memberikan kesadaran kepada para karyawan yang melanggar peraturan tersebut. Namun, terkadang ada beberapa karyawan yang tidak bisa dihadapi melalui pembinaan oleh atasan di sekolah (kepala sekolah), sehingga mereka harus dikembalikan kepada pihak SDM yang menaungi organisasi Muhammadiyah untuk diberikan pembinaan lebih lanjut atau dilakukan mutasi. Apabila karyawan tidak mentaati (mengabaikan) semua peringatan-peringatan yang diberikan kepadanya, pihak SDM mau tidak mau mengambil langkah terakhirnya dengan memutuskan kontrak yang telah disepakati atau tidak memperpanjang kontraknya lagi.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja sudah banyak diteliti dan disampaikan oleh para peneliti sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Situmeang, 2018), (Manery et al., 2018), (Mustolihudin dan Sita Husnul Khotimah, 2020), (Salapudin et al., 2021), (Dewi Yulianti Indah

dan R. Dewi Puspasari, 2021) dan (Dewi et al., 2021) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Namun hal ini menjadi penting untuk diteliti pada SMK Muhammadiyah Cileungsi karena masih terdapat permasalahan terkait disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan masih belum optimalnya disiplin kerja dan komitmen organisasi yang ada dalam SMK Muhammadiyah Cileungsi, serta pentingnya meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka masalah yang akan diteliti oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah Cileungsi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam melakukan penelitian, beberapa manfaat tersebut tercantum sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Sebagai referensi dan inspirasi bagi peneliti di masa depan serta sebagai acuan yang berguna bagi mahasiswa dalam meningkatkan wawasan dan pengetahuannya mengenai disiplin kerja dan komitmen organisasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
 - b) Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a) Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dari pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan untuk selanjutnya sebagai dasar salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan pada suatu organisasi.
- b) Sebagai saran dan masukan kepada tempat penelitian dalam mengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang diinginkan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Bagian sistematika tugas akhir ini menjelaskan mengenai deskripsi singkat tentang objek dan topik penelitian yang akan dibahas agar memberikan kemudahan dalam penyusunan tugas akhir. Penulisan sistematika ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab I berisi mengenai latar belakang dari permasalahan yang diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika tugas akhir.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam Bab II berisi tentang tinjauan pustaka dengan menyusun teori terkait disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan serta konsep yang ditemukan dalam banyak teks yang mendukung ataupun menyangkal hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam Bab III berisi mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab IV berisi mengenai hasil analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Dalam Bab V berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan, dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.