

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. (Ayer, Pangemanan, & Rori , 2016)

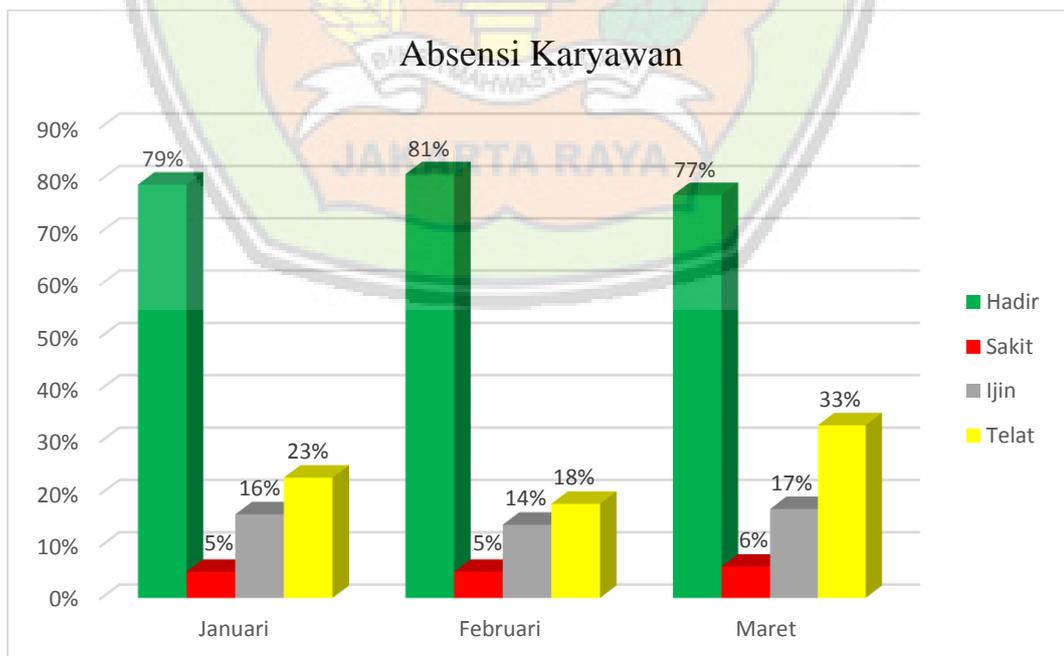
Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah. (Ayer, Pangemanan, & Rori , 2016)

Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dan dapat dipengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif sehingga tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja yang baik didukung dengan adanya motivasi yang timbul dalam diri seseorang sehingga orang tersebut bisa bertindak dan mempunyai alasan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pemberian motivasi sangat penting untuk setiap organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja terpenuhi.

Disiplin merupakan salah satu sikap, perilaku dan perbuatan yang disesuaikan dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, sehingga juga dapat melatih, memperbaiki dan membentuk pengetahuan karyawan agar dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi pada bulan Januari – Maret 2018 diketahui bahwa menurunnya kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Gema Nurani. Kedisiplinan kerja karyawan yang menurun paling mudah terlihat adalah dari ketepatan waktu datang ke sekolah, dimana dari total karyawan yang ada, disetiap bulannya lebih dari 10% karyawan yang datang terlambat. Berikut ini tingkat kehadiran karyawan yang datang ke sekolah.



Gambar 1.1 Grafik Absensi Karyawan

Berdasarkan grafik absensi karyawan diatas terlihat bahwa persentase kehadiran karyawan pada bulan Januari sebesar 79% dengan jumlah sakit 5%, ijin berjumlah 16% dan telat 23%. Pada bulan Februari persentase kehadiran karyawan 81% dengan jumlah sakit 5%, ijin berjumlah 14% dan telat 18%. Pada bulan Maret persentase kehadiran 77%, dengan sakit berjumlah 6%, ijin berjumlah 17% dan telat 33%. Dari data absensi diatas ada suatu hal yang terjadi indikasi masalah di dalam proses operasional kinerja karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Gema Nurani.

Ketidakdisiplinan karyawan terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem. Sistem tersebut antara lain pengawasan dari pemimpin terhadap kedisiplinan karyawan serta sanksi yang akan diterima oleh karyawan apabila mereka tidak disiplin. Pemimpin Sekolah Islam Terpadu Gema Nurani dalam hal ini adalah Kepala Sekolah dinilai kurang tegas dalam memberi sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin.

Menurunnya kinerja karyawan juga disebabkan karena rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerjasama, bekerja efektif dalam mencapai tujuan. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahan juga menyebabkan motivasi karyawan Sekolah Islam Terpadu Gema Nurani rendah, karena pimpinan kurang *intens* dalam memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan karena kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan Sekolah Islam Terpadu Gema Nurani adalah tidak mengikuti peraturan pemerintah dalam hal libur nasional, yang terkadang mewajibkan masuk kerja di hari libur nasional sehingga karyawan merasa malas untuk hadir ke sekolah. Beberapa karyawan juga menyebutkan menurunnya kinerja disebabkan oleh tunjangan kegiatan yang dibayarkan tidak tepat pada waktunya, yang mestinya dibayarkan setelah kegiatan berakhir tetapi dibayarkan setelah 2 atau 3 bulan kemudian. Lalu tidak adanya jaminan kesehatan seperti BPJS yang sudah diwajibkan oleh pemerintah tetapi belum ada tindak lanjut lagi mengenai hal tersebut. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja Sekolah Islam Terpadu Gema Nurani.

Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan rendahnya motivasi dan kurangnya disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Gema Nurani”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas penulis merumuskan masalah yang disusun sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan
3. Mengetahui adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. **Bagi Penulis**

Sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan serta dapat mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan atau dunia kerja.

2. **Bagi Organisasi**

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk kedepannya dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai serta menjadi evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Gema Nurani.

3. **Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya**

Sebagai tambahan literatur kepustakaan Universitas di bidang penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

4. **Bagi Pihak Lain**

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, untuk mencegah terjadinya penyimpangan dari pokok permasalahan, penulis membatasi ruang lingkup penulisan hanya:

1. Penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan Sekolah Islam Terpadu Gema Nurani.

2. Penelitian ini hanya dibatasi pada Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Islam Terpadu Gema Nurani.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran pokok tentang penulisan skripsi ini, maka dikemukakan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan tentang waktu dan eilayah penelitian, metodologi penelitian, variabel-variabel, operasional variabel, populasi, sampel, data, sumber data dan teknik analisis data.

Bab IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas analisis dalam penelitian serta berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

Bab V Kesimpulan dan Implikasi Manajerial

Bab ini merupakan penutupan dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan patau implikasi manajerial yang dianggap berguna.