

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha.

Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dari pernyataan ini, bisa kita pahami bahwa tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan organisasi tidak akan berjalan dengan baik, oleh sebab itu sumber daya manusia sangat menentukan suatu keunggulan kompetitif dan keberhasilan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan keinginan, kemampuan, sikap karyawan, serta kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (*human values*) Sumber daya manusia yang dalam hal ini manusia sebagai sebagai kekuatan utama untuk bisa dijadikan sebagai organisasi atau pun perusahaan menjadi lebih berkembang. Berapa pun besarnya modal, perlengkapan, peralatan dan rapinya organisasi tidak akan berarti tanpa adanya karyawan dan karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa karyawan merupakan salah satu alat produksi

untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan sempurna.

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi organisasi atau instansi dalam memajukan kualitas dan manajemen kerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Karyawan merupakan faktor penting dalam dalam setiap organisasi atau instansi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Suatu instansi atau organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka berkeinginan bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang maksimal. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang memuaskan.

Karyawan adalah faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharap karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan menghasilkan kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai

kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk mencapai kinerja yang optimal tentunya dibutuhkan sikap disiplin yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik. Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya hal ini akan mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi (Tarigan dan Aria Aji Priyanto, 2021).

Disiplin adalah suatu cara untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa mewujudkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Adapun fenomena yang biasanya terjadi di Kantor BMT As'adiyah Sengkang adalah dalam hal disiplin kerja dapat dilihat dari pelanggaran-pelanggaran yang biasanya dilakukan seperti, tidak mengikuti apel pagi, pergi tanpa adanya keterangan saat jam kerja, dan kesadaran karyawan yang belum maksimal dalam hal menaati jam masuk kerja dan pulang kerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai epektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja,

moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal ini dapat dicapai tergantung pada kinerja karyawan.

Dalam hal ini kedisiplinan sangat mempengaruhi produktifitas tenaga kerja dalam hal itu diharapkan dapat mendorong organisasi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi yang begitu canggihnya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin dalam organisasi yang juga harus menyadari bahwa memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina karyawan, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Selain disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Hal-hal yang memengaruhi aspek lingkungan kerja fisik yaitu, ruangan, kebersihan, kenyamanan, tempat beristirahat dan sebagainya. Karyawan membutuhkan

sarana dan prasarana yang memadai untuk melakukan aktifitas agar dapat menyelesaikan tugas atau misi dengan maksimal berbeda dengan lingkungan kerja fisik, hal-hal yang memengaruhi lingkungan kerja non-fisik yaitu kebudayaan perusahaan, seperti kerja sama tim, struktur tugas dan desain pekerjaan.

Adapun fenomena yang terjadi di Kantor BMT As'adiyah Sengkang adalah tata ruangan terlihat kurang nyaman karena gedung yang tidak terlalu besar dan di isi oleh beberapa divisi. Sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Pada saat jam kerja menunjukkan pukul 11.00 ke atas nasabah mulai berkurang untuk melakukan transaksi di BMT As'Adiyah Sengkang, yang pada akhirnya kantor akan terasa kosong dan sepi, sehingga karyawan akan merasa sedikit jenuh dan kinerjanya akan semakin menurun, Mereka cenderung sibuk dengan kegiatan masing-masing seperti bermain handphone dan computer. Adapula yang memilih untuk meninggalkan ruangan dan mencari kegiatan lain seperti menjumpai teman divisi lain atau meninggalkan kantor.

Adanya lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjaannya, perusahaan akan semakin efektif pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang aman dan cukup tenang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang menyenangkan yang akan

menimbulkan rasa puas pada diri karyawan, sehingga dengan cara demikian dihindari pemborosan waktu dan biaya.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan sangatlah dibutuhkan di dalam perusahaan, salah satunya di Kantor BMT As'adiyah Sengkang dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. BMT As'adiyah Sengkang merupakan lembaga keuangan mikro syariah. BMT (Baitul Maal wa Tamwil) atau balai usaha mandiri terpadu yang menerapkan sistem bagi hasil yang bersifat syariah.

Berdasarkan uraian di atas peneliti termotivasi untuk melakukan pengujian empiris dalam mengetahui tingkat pengaruh setiap variabel, maka melalui penelitian ini penulis akan lebih jauh membahas tentang

“ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor BMT As'Adiyah Sengkang Kabupaten Wajo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, masalah pokok yang menjadi focus utama penelitian yaitu:

- a. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor BMT As'Asdiyah Sengkang Kabupaten Wajo.
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor BMT As'Asdiyah Sengkang Kabupaten Wajo.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dikantor BMT As'Asdiyah Sengkang Kabupaten Wajo.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikantor BMT As'Asdiyah Sengkang Kabupaten Wajo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian terkait dengan kinerja karyawan.

- b. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritisnya, yakni penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan khususnya terkait dengan ilmu sumber daya manusia, diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan sebagai sarana pengaplikasian ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan pada perusahaan dalam penyusunan kebijakan sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa mendatang dan tambahan ilmu pengetahuan.

4. Bagi Kampus

Sebagai masukan dan evaluasi keilmuan, serta hasil penelitian ini dapat di pakai sebagai informasi dalam rangka pengembangan proses belajar mengajar.