

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam tiap-tiap organisasi, entah itu yang profit oriented atau tidak, manusia memang sebagai sumber daya yang selalu dan terus berperan penting dalam mewujudkan atau mencapai tujuan organisasi/instansi yang simpel dan terbukti. Simpel dan terbuktinya suatu organisasi/instansi tergantung lancar atau tidaknya perkembangan sumber daya manusia dalam organisasi/instansi tersebut, dilihat sumber daya manusia perlu bisa beri perhatian agar bisa dimanfaatkan secara optimal.

Usaha-usaha meningkatkan sumber daya kinerja pegawai melalui perbaikan suasana kerja. Menurut (Gitosudarmo, 2000 :151) lingkungan kerja itu semua yang ada disamping/area pekerja yang bisa berikan dampak/efek buat karyawan saat bekerja yaitu nyamannya area, kontrol berisik suara, tata kebersihan area tempat kerja dan *secure* area kerja. Area kerja yang enak pula bisa jadi titik ukur pacuan bagi para pegawai untuk meningkatkan hasil karya yang tinggi.

Bila pegawai gagal meningkatkan kinerja yang tinggi, sang atasan menganggap asal masalah itu. Dengan mengecek hal apa saja yang masuk dalam kinerja yang tak sesuai tupoksi, sang atasan bisa memakai strategi yang cocok untuk berkembangnya hasil kerja pegawai.

Penapaian pegawai dibawah rata-rata bisa jadi disebabkan oleh sejumlah hal, berawal dari *skill* yang tdk bagus hingga motivasi yang tidak tersedia atau lingkungan kerja yang tak nyaman. Dalam hal pegawai yang memiliki

Sifat buruk serta tingkat *skill* yang rendah, persoalannya mungkin pegawai yang mempunyai tingkat keterampilan rendah, mempunyai *skill* tapi tidak mempunyai hasrat.

Dalam kasus-kasus lain, para pegawai mungkin berbakat dan bermotivasi, tetapi tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka karena keterbatasan wewenang atau sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tetapi realitasnya menampilkan kalau sumber daya manusia selaku aspek produktif ialah modal ataupun input yang butuh buat ditingkatkan lebih baik lagi, sehingga sanggup mengestimasi seluruh tantangan serta hambatan dalam persaingan, yang mana upaya kenaikan serta pengembangan keahlian sumber daya manusia tersebut bisa dicoba lewat pembinaan, pengarahan ketertiban yang dicoba secara berkesinambungan. Tidak hanya itu butuh pula dicermati faktor-faktor lain yang ikut pengaruhi prestasi kerja dari para orang dalam area organisasi/ lembaga tersebut.

Dalam manajemen sumber daya manusia ditegaskan kalau manusia tidak sekedar sebagai faktor produksi, tetapi lebih dari itu kalau manusia juga yang memanfaatkan hasil produksi itu sendiri, karena itu manusia dibedakan dari faktor-faktor produksi yang lain, seperti halnya yang relevan dengan tenaga kerja itu sendiri juga yang relevan dengan area organisasi/instansi macam pendidikan, keterampilan, datang tepat waktu juga prestasi kerja. Sedangkan Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) dijelaskan kalau kinerja karyawan dipengaruhi oleh sikap intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi,

kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya. Berdasarkan keterangan diatas bisa diketahui kalau banyak pengaruh dalam kinerja pegawai.

Dalam rangka pembinaan kedisiplinan kerja tersebut, umumnya para pakar melihat lewat hal aksi serta pengaturan seperti mencegah serta koreksi. Hal yang kaitannya ini bisa disebut kalau buat membimbing sumber daya manusia (Pegawai) dalam sesuatu organisasi/lembaga, dibutuhkan terbisanya sesuatu peraturan ketertiban yang berisi inti kewajiban, pelarngan serta sanksi (hukuman) jikalau hal wajib ini tidak ditaati ataupun pelarngan dilanggar. Aturn tersebut sangatlah dibutuhkan serta dimaksudkan buat berikan tutorial serta penyuluhan dan membetulkan kinerja pegawai yang melaksanakan pelanggaran supaya mereka bisa menghasilkan kedisiplinan tugas didalam organisasi/ lembaga (ditempat kerja).

Selaku sesuatu perilaku tingkah laku serta perbuatan, hingga pastinya banyak aspek yang turut memastikan kedisiplinan tersebut. Alex S. Nitisemito (1992:269) brpenbisa kalau faktor-faktor yang mendukung terjadinya kedisiplinan kerja pegawai antara lain:

- a. Kesejahteraan
- b. Ancaman
- c. Ketegasan
- d. Tujuan dan kemampuan pegawai
- e. Keteladanan pimpinan

Aspek kedisiplinan ialah salah satu faktor penunjang yang sangat berarti terhadap kinerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Darussalam Sidoarjo maksudnya, sebab bisa memastikan tingkatan kepantasan hidup pegawai itu sendiri. Bila mereka mempunyai tingkatan hidup yang pantas, hingga mereka

hendak berakitifits dengan nyaman, menjadikan mereka lebih berdisiplin dalam melakukan tugas-tugasnya.

Perihal lain yang berarti dalam melakukan kedisiplinan merupakan memasukkan faktor partisipasi pegawai dalam proses formulasi aksi kedisiplinan, sehingga hal ini menjadi paham makna berartinya kedisiplinan serta merasa kalau apa yang dijalankan merupakan hasil keputusan yang diterima. Kedisiplinan wajib dijalankna dengan mengacu pada tujuan organisasi/ lembaga serta disamakan sama keahlian pegawai yang hendak melaksanakan aksi kedisiplnan itu sendiri. Kesimpulannya kalau sesuatu penerapan disiplin wajib terbiasa dengan yang baik itu faktor pimpinan, sebab itu semua merupakan contoh untuk para pegawai yang terbiasa dilingkungan kerjanya.

Selain itu dalam menjalankan tujuan organisasi/instansi dan meningkatkan kinaerja pegawai diperlukan suatu kemampuan untuk memotivasi bawahan, meskipun dalam kondisi pandemi *Corona Virus Disease (covid19)* yang melanda indonesia sejak 2020 tentunya akan memberikan dampak perubahan dari segi tanggung jawab, mental dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo, dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai kinerja pegawai agar tetap semangat bekerja meskipun dalam kondisi *Work of Home* yaitu lewat pahamnya semangat yang ada pada diri pegawai itu sendiri dan pahamnya ada diluar pegawai akan sangat tertolong pencapaian produktifitas secara optimal.

Bersumber pada hal-hal yang sudah dijabarkan diatas, sangatlah berhubungan untuk penulis buat mengadakan riset yang berkaitan dengan permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh 5 Faktor Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di MI Darussalam Sidoarjo.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar penjelasan diatas, sampai kasus dalam penelitian ini diformulasikan selaku berikut:

1. Apakah 5 aspek kedisiplinan kerja pegawai yang terdiri dari kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan serta kemampuan pegawai, serta keteladanan pimpinan memiliki pengaruh signifikan berupa parsial dengan kinerja para pegawai MI Darussalam Sidoarjo ?
2. Apakah 5 aspek kedisiplinan kerja yang terdiri dari kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan serta kemampuan pegawai, serta keteladanan pimpinan memiliki pengaruh signifikan berupa simultan dengan kinerja para pegawai MI Darussalam Sidoarjo ?
3. Mana diantara 5 faktor kedisiplinan kerja yang memiliki pengaruh dominan dengan kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Riset ini bertujuan selaku:

1. Menganalisa pengaruh 5 faktor penunjang disiplinnya sebuah kinerja yang terdiri dari kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan serta kemampuan pegawai, dan keteladanan pimpinan berupa parsial dengan kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo.
2. Menganalisa pengaruh 5 faktor penunjang disiplinnya kinerja yang terdiri dari kesejahteraan, ancaman, ketegasan, tujuan serta kemampuan pegawai, dan keteladanan pimpinan berupa simultan dengan kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo.
3. Menganalisa serta mendeskripsikan 5 faktor penunjang kedisiplinan mana yang mempunyai pengaruh dominan dengan kinerja pegawai.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Masih Keterkaitan dengan maksdu yang diresmikan, hingga maksud riset ini ditujukan bisa berikan khasiat selaku berikut:

1. Menaikkan khasanah kepustakaan serta bisa memperkaya literatur tentang faktor-faktor kedisiplinan terhadap kinerja pegawai sekalian menaikkan pengetahuan spesialnya mahasiswa STIE Mahardhika.
2. Menaikkan kaidah keilmuan dibidang manajemen personalia serta ialah rujukan yang berguna, spesialnya untuk siapapun yang mau mendalami manajemen sumber daya manusia untk aspek disiplin kerja.
3. Bisa dijadikan selaku pedoman untuk faktor pimpinan organisasi, spesialnya pada MI Darussalam Sidoarjo dalam rangka tingkatan kedisiplinan serta kinerja pegawai.