

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah merupakan suatu bagian terpenting dalam suatu lembaga pendidikan. Tumbuh dan berkembangnya suatu lembaga sangat tergantung kepada sumber daya manusia itu sendiri. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusiannya, lembaga perlu membekalinya dengan berbagai keterampilan tertentu yang mendukung tugas dan tanggung jawabnya untuk memberikan layanan paripurna sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan secara bersama-sama. Dalam upaya mencapai tujuan bersama tersebut maka suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan haruslah mampu menciptakan situasi serta kondisi yang kondusif guna mendorong lingkungan kerja yang baik antara sesama anggotanya.

Oleh sebab itu seluruh elemen dari suatu lembaga, dari bawahan sampai *top leader* haruslah turut berperan serta menciptakan lingkungan yang positif yang tentunya diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja bagi para pihak yang terkait dalam satuan kerja masing-masing.

Adapun faktor-faktor penting pada suatu lembaga diantaranya adalah disiplin, kondisi lingkungan serta kinerja. Disiplin merupakan sesuatu yang sangat penting dalam lembaga pendidikan untuk tercapainya kinerja yang diinginkan. Terkait dengan disiplin, di lembaga lain pun punya arti dan pengaruh yang sangat penting. Semisal di suatu lembaga bisnis, pada umumnya kesuksesan suatu lembaga bisnis banyak dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawannya dalam

mematuhi aturan kerja maupun kedisiplinan dalam menjalankan operasional perusahaan sebagaimana yang telah ditetapkan bersama. Demikian juga sebaliknya, tidak sedikit lembaga bisnis yang mengalami kerugian bahkan sampai gulung tikar yang diakibatkan oleh ketidakdisiplinan karyawannya dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan maupun ketidakdisiplinan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara bersama. Di lembaga lain pun kedisiplinan ini juga menjadi hal penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan masing-masing lembaga.

Disiplin akan membimbing anggota organisasi menjadi lebih patuh terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepada masing-masing anggota atau karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi anggota organisasi atau lembaga untuk menjadi disiplin diantaranya tekanan, aturan yang berlaku, *income* dan motivasi diri. Masing-masing anggota organisasi biasanya memiliki kepribadian yang berbeda-beda sehingga kesadaran anggota organisasi akan disiplin juga menjadi berbeda-beda pula. Untuk menyeleraskan kedisiplinan para anggota dalam suatu lembaga, dibutuhkan adanya acuan atau pola, pengawasan, evaluasi dan *punishment*.

Sedangkan faktor lain penunjang kinerja karyawan di suatu lembaga pendidikan selain lingkungan kerja yang kondusif adalah juga kedisiplinan itu sendiri, termasuk disiplin dalam bekerja. Berdasarkan hasil deskripsi Sugiarto tentunya bukan hanya lingkungan yang mempengaruhi kinerja melainkan juga

kedisiplinan dalam menejemen. ¹Jika disiplin dan lingkungan kerja mendukung dalam melaksanakan tugas maka kinerja karyawan atau bawahan dapat menjadi lebih baik karenanya. Pada dasarnya bahwa antara disiplin kerja dengan kinerja memiliki hubungan erat, begitu pula lingkungan kerja dengan kinerja. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja bawahan maka dibutuhkan upaya peningkatan disiplin dan kondusifitas lingkungan kerja.

Berkaitan uraian di atas, Darwis menjelaskan, lingkungan kerja pada suatu organisasi memiliki makna yang penting bagi karyawan yang melakukan aktifitas bekerja di dalamnya. Pada hakekatnya lingkungan kerja yang sesuai atau yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan bisa termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif atau kurang baik akan berakibat pada ketidaknyamanan bagi karyawan/anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.²

Dalam suatu lembaga, selain disiplin tentunya lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap masa depan lembaga itu sendiri. Lingkungan kerja yang semakin baik biasanya akan memberikan dampak dengan semakin membaiknya kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada perhatian khusus dari *leader* untuk memperhatikan dan menjaga lingkungan kerja agar bawahannya merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

¹Tedy Herambang Sugiarno, *Ekonomi Mikro: Sebuah Kajian Komprehensif*,(Jakarta: Gramedia Pustaka Utama), 2005, h. 2

²Ragil Permansari, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Anugrah Raharjo Semarang, *Jurnal Manajemen Analisis Unes*, Vol. 2 No. 2, 2013, h. 2

Kenyamanan merupakan indikator manfaat yang diperoleh dari lingkungan kerja yang baik.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif sangat penting artinya ataupun memiliki manfaat besar untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi di kalangan anggota organisasi, sehingga kinerja para anggota organisasi pun meningkat. Oleh karena itu, manfaat yang diperoleh dalam melaksanakan aktifitas bekerja adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang dibuat. Maksudnya bahwa pekerjaan dapat terselesaikan sesuai standar yang tepat dan dalam skala yang ditentukan.

Ada dua faktor yang secara garis besar berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Di mana lingkungan kerja fisik antara lain seperti: warna ruangan, kebersihan ruangan, sirkulasi udara, penerangan, dan yang terpenting adalah keamanannya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi ditandai dengan adanya saling keterkaitan seperti hubungan bawahan dengan atasan dan bawahan dengan sesama rekan kerja.

Kedua lingkungan tersebut terlihat sederhana namun dalam pelaksanaannya terkadang masih jauh dari sentuhan teori. Oleh sebab itu untuk menciptakan produktifitas kerja yang tinggi maka lingkungan kerja harus mendukung, dimana lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Untuk membangun kinerja anggota organisasi menjadi lebih baik maka diperlukan adanya campur tangan *leader*. Salah satu peran penting seorang

pemimpin dalam organisasi adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Mengapa peran seorang pemimpin dalam organisasi begitu pentingnya? karena seorang pemimpin memiliki peran utama dalam mengatur jalannya roda organisasi. Berbicara tentang lingkungan kondusif yaitu lingkungan yang dapat digunakan untuk melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.³ Jadi pada dasarnya keinginan anggota dalam lembaga itu adalah kenyamanan dan keamanan dalam melaksanakan aktifitasnya.

Jika lingkungan kerja sudah tidak nyaman dan tidak aman, akan menimbulkan kekhawatiran yang cenderung berlebihan bagi para anggota organisasi yang pada akhirnya akan berakibat pada menurunkan produktifitas kerja anggota organisasi.

Uraian di atas, membicarakan lembaga dalam artian secara umum, dan pada kenyataannya dalam lembaga perguruan tinggi pun juga seperti itu adanya. Di perguruan tinggi tentunya juga terdapat karyawan yang bekerja dalam membantu pencapaian tujuan lembaga tersebut. Adapun karyawan dalam perguruan tinggi yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kedua unsur tersebut memiliki fungsi yang saling berhubungan yaitu menyukseskan pelaksanaan pendidikan.

Perguruan tinggi tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah dibuat jika kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi tidak dapat dilakukan dengan baik. Oleh sebab itu dalam menjalankan tugasnya sebagai amanah organisasi, tenaga kependidikan haruslah memiliki kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan

³Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2000, h. 12

tenaga kependidikan tentunya sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan eksternal yang berada di luar diri tenaga kependidikan seperti *reward*, motivasi dari atasan, teman kerja dan lain sebagainya, sedangkan faktor internal yang dimaksud adalah muncul dari dalam diri masing-masing tenaga kependidikan.

Ada beberapa langkah dalam mengukur tingkat disiplin karyawan diantaranya adalah melalui kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja sesuai etika organisasi. Jika semuanya itu telah dipenuhi dengan baik maka akan mempermudah dalam peningkatan kinerja. Sebaliknya jika keempat item faktor tersebut tidak terpenuhi dengan baik maka kinerja hampir bisa dipastikan akan menurun juga.

Umumnya dalam manajemen suatu lembaga tentunya secara tidak langsung memiliki hubungan dengan lingkungan kerja, kedisiplinan dan kinerja. Pada dasarnya tiga elemen di atas memiliki hubungan saling keterkaitan antara satu dan yang lainnya. Misalnya lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja, kedisiplinan memiliki hubungan dengan kinerja serta disiplin dan lingkungan kerja. Alasannya sebagaimana dikemukakan di atas, jika disiplin kerja karyawan tinggi maka kinerja akan baik, begitu pula jika lingkungan kerja kondusif maka tenaga kependidikan juga akan merasa senang dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja tenaga kependidikan pun baik pula.

Sehubungan dengan itu, IAIN Kendari sebagai suatu lembaga, dalam hal ini sebagai lembaga pendidikan, juga telah melakukan upaya-upaya peningkatan kinerja tenaga kependidikan melalui berbagai kegiatan pelatihan. Yang dari

kegiatan pelatihan tersebut para tenaga kependidikan telah berupaya untuk membangun kedisiplinan dan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja. Disamping itu, dalam upaya meningkatkan dan mengontrol kedisiplinan kerja anggota organisasi atau tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya, salah satu upaya yang dilakukan oleh pihak lembaga adalah dengan menerapkan absen *fingerprint* pada saat jam masuk kerja maupun jam pulang kerja kepada semua tenaga kependidikan. Kedua hal tersebut, baik pelatihan maupun penerapan *fingerprint* dilakukan sebagai upaya lembaga dalam meningkatkan kapasitas tenaga kependidikan supaya mampu memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh pengguna layanan lembaga.

Seiring dengan perubahan status lembaga dari STAIN Kendari menjadi IAIN Kendari, jumlah mahasiswa IAIN Kendari pun senantiasa mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, dimana pada tahun 2016 jumlah mahasiswa baru adalah sebanyak 910 orang, kemudian pada tahun 2017 jumlah mahasiswa baru adalah sebanyak 1.204 orang. Dengan adanya peningkatan jumlah mahasiswa tersebut tentunya pengelolaan pendidikan harus pula diimbangi dengan pemberian pelayanan terbaik sesuai dengan peraturan akademik yang telah ditetapkan sebagai dasar pelaksanaan seluruh kegiatan sivitas akademik.

Untuk dapat mensinkronisasikan peraturan akademik tersebut dengan tujuan yang diharapkan diperlukan adanya komitmen yang kokoh dari masing-masing pihak dalam lembaga itu sendiri, dalam hal ini dosen, staf administrasi dan manajemen untuk melaksanakan serta mengevaluasi aktifitasnya guna senantiasa dilakukan upaya perbaikan di semua lini pelayanan, sehingga kepercayaan

masyarakat terhadap lembaga dapat semakin lebih baik, yang tentu saja dapat termanifestasi pada semakin meningkatnya jumlah lulusan Sekolah Menengah Atas, Madrasah Aliyah maupun lembaga pendidikan lainnya yang menjadikan lembaga, dalam hal ini Institut Agama Islam Negeri Kendari bukan lagi sebagai pilihan cadangan ataupun pelarian ketika tidak lulus di perguruan tinggi lain, tetapi menjadikannya sebagai pilihan utama dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, tentunya Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari yang merupakan suatu lembaga perguruan tinggi berbasis Islam berstatus negeri di Sulawesi Tenggara, haruslah berupaya meningkatkan kinerja karyawannya, dalam hal ini, tenaga pendidik, tenaga kependidikan maupun manajemen lembaga itu sendiri. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa dari hasil audit kinerja yang dilakukan oleh Kementerian Agama RI pada tahun 2015 memperoleh nilai kinerja sebesar 81,128 atau mendapatkan kategori baik. Sedangkan pada tahun 2016 perolehan tersebut mengalami penurunan dengan nilai kinerja sebesar 70,145 atau mendapatkan kategori cukup. Tentu saja hal ini menjadi suatu fenomena yang harus dicermati. Oleh sebab itu tenaga kependidikan IAIN Kendari kembali harus memperbaiki kinerja mulai di awal tahun ini, supaya ke depannya dapat memperoleh nilai kinerja seperti tahun 2014 bahkan harus diusahakan untuk melebihi nilai kinerja periode itu.

Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga kependidikan yang berkualitas diharapkan mampu memberikan kepuasan baik kepada mahasiswa maupun kepada seluruh sivitas akademika yang secara langsung memperoleh manfaat dari

jasa tenaga kependidikan. Berkaitan dengan kinerja SDM tenaga kependidikan di IAIN Kendari dipandang perlu untuk dilakukan evaluasi pada seluruh kegiatan pelayanan sebagai wujud komitmen dalam upaya peningkatan layanan tenaga kependidikan.

Seiring dengan peningkatan status lembaga dari sekolah tinggi menjadi Institut, maka tentu terjadi pula penambahan jurusan dan program studi baru. Penambahan jurusan dan program studi harus disertai dengan peningkatan kinerja dari para tenaga kependidikan, tenaga pendidik maupun manajemen yang ada di IAIN. Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja tenaga kependidikan di IAIN. Oleh sebab itu, untuk mengetahui sejauhmana tingkat kualitas kinerja maka butuh analisis yang menyeluruh sehingga nantinya dapat diketahui pada bagian mana yang masih perlu ditingkatkan baik pada faktor kedisiplinan maupun pada faktor lingkungan kerja.

Berdasarkan paparan konsep di atas, sehingga yang dijadikan penulis sebagai judul dalam penelitian ini adalah "*Hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari*". Penelitian tersebut berusaha mengungkap pelaksanaan disiplin kerja yang telah berjalan dan bagaimana lingkungan kerja dalam memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pelatihan bagi tenaga kependidikan untuk peningkatan kedisiplinannya;
2. Kurang pelatihan bagi tenaga kependidikan untuk menciptakan dan menjaga lingkungan yang kondusif;
3. Kinerja tenaga kependidikan masih perlu ditingkatkan;

C. Batasan Masalah

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penelitian ini perlu diberikan batasan. Adapun yang menjadi batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kependidikan;
2. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kependidikan;
3. Hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama dengan kinerja tenaga kependidikan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari?
2. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari?
3. Apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa dan mendeskripsikan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari.
2. Menganalisa dan mendeskripsikan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari.
3. Menganalisa dan mendeskripsikan hubungan secara bersama-sama antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi kementerian agama dapat dijadikan informasi dan selanjutnya menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dan langkah-langkah yang diperlukan untuk peningkatan kualitas IAIN Kendari di masa depan.
- b. Bagi tenaga kependidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja, sehingga nantinya dapat diimplementasikan secara nyata dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- c. Bagi Mahasiswa IAIN Kendari, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumber informasi untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kendari.

- d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dan sumber rujukan untuk penelitian yang sama untuk mengungkap lebih tuntas permasalahan-permasalahan yang menyebabkan kinerja tenaga kependidikan mengalami peningkatan.

2. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis hasil penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Menguji teori yang dikemukakan oleh Suryadi Prawirosentono tentang efektifitas, efesiensi, otoritas, disiplin, inisiatif dan kreatifitas dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan.
- b. Menguji teori yang menyatakan bahwa kinerja tenaga kependidikan dapat dipengaruhi tingkat hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja.

G. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi salah penafsiran terhadap judul penelitian ini, maka penulis menguraikan variabel dari judul penelitian, yaitu:

1. Hubungan adalah adanya sebab akibat antara satu hal dengan satu hal lainnya atau antara beberapa hal dengan satu hal lainnya atau antara satu hal dengan beberapa hal lainnya.
2. Disiplin kerja tenaga kependidikan adalah sikap atau perilaku tenaga kependidikan yang selalu mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan dalam organisasi;
3. Lingkungan kerja tenaga kependidikan adalah segala sesuatu yang berada disekitar tenaga kependidikan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya;

4. Kinerja tenaga kependidikan adalah hasil atau tingkat keberhasilan tenaga kependidikan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang telah disepakati bersama.
5. Tenaga kependidikan adalah tenaga administrasi serta tenaga dosen yang yang diberikan tugas dan tanggung jawab tambahan sebagai pengelola administrasi

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kajian penelitian ini berarti sikap atau perilaku tenaga kependidikan dalam mematuhi aturan yang ditetapkan organisasi dengan segala sesuatu yang berada disekitar tenaga kependidikan sehingga mempengaruhi keberhasilan dalam melaksanakan tugas pada periode yang telah ditetapkan.