

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi atau perusahaan merupakan tempat bagi sumber daya manusia untuk menunjukkan kemampuan yang di miliki. Sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan instansi mana pun karena mayoritas kendala dalam lingkungan perusahaan bersifat manusia, sosial, teknologi dan ekonomi.¹ Sumber daya manusia memegang peranan dalam setiap bisnis, bahkan ketika peran dan fungsi pegawai tergantikan oleh teknologi yang semakin canggih. Namun nyatanya hingga sekarang ini pegawai masih menjadi faktor penting penentu kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan mengharapkan setiap pegawainya mampu bekerja secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan instansi.² Tujuan kinerja organisasi adalah menciptakan kejelasan dalam pengelolaan sumber daya, meningkatkan efektivitas dan memberikan fokus terhadap hasil yang diinginkan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang.³

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil

¹ Rahardjo Daniel Adi Setya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2022), h. 3.

² Sedarmayanti, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Acman: Accounting & Management Journal*, Vol. 2, No. 1, (2017), h. 11.

³ Robbins & Coulter, *Management*, 12th Edition, h. 356.

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁴

Kementerian agama adalah salah satu institusi pemerintah di Indonesia yang memiliki peran strategis dalam mengelola kehidupan beragama di tengah masyarakat yang sangat beragam. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten adalah instansi vertikal dibawah Kementerian Agama yang mempunyai peranan sebagai penyelenggara urusan pemerintahan di bidang agama yang dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor: 450 Tahun 2001. Sebagai lembaga yang melayani masyarakat dari berbagai latar belakang agama, kondisi organisasi kemenag harus mencerminkan nilai-nilai toleransi, profesionalisme dan akuntabilitas.

Berdasarkan pengamatan penulis, terdapat permasalahan yang menunjukkan kinerja pegawai Kemenag Provinsi Banten yang menurun, yaitu penurunan produktivitas kerja, seorang pegawai yang biasanya mampu menyelesaikan tugas administrasi dalam satu hari mulai membutuhkan dua hingga tiga hari untuk pekerjaan yang sama. Hal ini bisa disebabkan oleh iklim organisasi yang tidak kondusif. Selain itu tingginya tingkat keterlambatan, pegawai yang sering terlambat masuk kerja tanpa alasan yang jelas menunjukkan komitmen kerja yang menurun. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja, iklim organisasi,

⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2005), h. 67.

kepuasan kerja, budaya organisasi kompetensi, disiplin kerja dan lain sebagainya.⁵

Kemajuan organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki tapi juga suasana kerja atau iklim organisasi di mana pegawai bekerja.⁶ Iklim organisasi ialah kualitas lingkungan yang mempengaruhi perilaku pegawai, sehingga menjaga agar iklim organisasi tetap kondusif sangatlah penting. Ketika instansi memiliki iklim organisasi yang mampu menciptakan kenyamanan, maka pegawai akan menjalankan pekerjaannya dengan baik. Iklim organisasi yang kondusif tentunya mampu memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai dalam bekerja, bahkan kemungkinan pegawai akan loyal dan berkomitmen pada organisasi.⁷

Berdasarkan observasi awal penulis di Kemenag Provinsi Banten, setiap hari ketika datang ke kantor seluruh pegawainya selalu melakukan salam, senyum dan sapa yang tujuannya ialah untuk memupuk hubungan baik antar anggota. Hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja dan alhasil meningkatkan kinerja pegawai. Namun kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai masih ada, seperti kurangnya penghargaan dari atasan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai. Hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, pegawai merasa tidak ada

⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), h. 189-192.

⁶ Gibson, J. L, Ivancevich, J. M, & Donnelly, J. H, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, (Boston: Irwin/McGraw-Hall, 1997), h. 252.

⁷ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, 14th Edition, (New Jersey: Pearson Education, 2011), h. 112.

insentif untuk bekerja keras sehingga menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan.⁸

Iklm organisasi merupakan suatu lingkungan yang tercipta dari interaksi interpersonal, baik interaksi antara atasan dan bawahan maupun ikatan antara pegawai dengan lingkungan yang timbul dari kerangka kerja organisasi tersebut.⁹ Iklm organisasi merupakan salah satu elemen penting yang mencerminkan suasana kerja, budaya, serta dinamika yang ada dalam sebuah institusi. Keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kualitas iklm organisasi yang tercipta didalamnya. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti kepemimpinan yang inklusif, komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap keberagaman, serta kerjasama antar pegawai.¹⁰

Pemimpin harus mampu membangun hubungan baik dengan pegawainya. Perilaku pemimpin mempunyai pengaruh langsung terhadap suasana organisasi secara keseluruhan, yang pada gilirannya menumbuhkan motivasi pegawai di tempat kerja.¹¹ Pegawai yang selalu aktif bekerja sesuai rencana merupakan dampak dari keadaan organisasinya yang positif, sehingga mereka merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Mengingat pegawai mempunyai tanggung jawab tersendiri dan telah memberikan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan, maka dari itu menciptakan iklm organisasi dengan

⁸ Kegiatan PPL dan KKN Integratif yang dilaksanakan oleh Penulis di Kantor Wilayah Kementerian Agama Islam pada tanggal 10 Juli – 10 Oktober 2023.

⁹ Wirawan, *Budaya dan Iklm Organisasi : Teori dan Aplikasi Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 122.

¹⁰ Stephen P. Robbins, & Judge, T. A., *Organizational Behavior*, (Boston: Pearson, 2017), h. 457.

¹¹ Stephen P. Robbins, & Judge, T. A., *Organizational Behavior*,..., h. 372.

memberikan suatu bentuk penghargaan oleh pimpinan kepada pegawai sangat penting guna mencapai kerja yang lebih baik lagi.

Selain faktor iklim organisasi, kinerja pegawai dapat juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sebaliknya apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi lembaga untuk mencapai hasil yang optimal.¹²

Kedisiplinan kerja pegawai di Kemenag Provinsi Banten cukup baik dari segi ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, namun masih kurang dalam ketepatan kehadiran. Pengamatan langsung menunjukkan bahwa terdapat kendala dalam ketepatan kehadiran yang menunjukkan beberapa pegawai yang telat hadir ke kantor dan pegawai yang pulang sebelum jam kantor selesai.¹³

Disiplin mencakup kepatuhan terhadap perintah pemimpin yang sesuai dengan syariah, pengelolaan waktu yang cermat, akuntabilitas atas pekerjaan yang ditugaskan dan pendekatan berdedikasi pada bidang kompetensi yang dipilih.¹⁴ Kinerja pegawai dinyatakan baik jika pegawai dapat menjunjung tinggi nilai disiplin dalam bekerja.

¹² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 193.

¹³ Kegiatan PPL dan KKN Integratif yang dilaksanakan oleh Penulis di Kantor Wilayah Kementerian Agama Islam pada tanggal 10 Juli – 10 Oktober 2023.

¹⁴ Rivai, V., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 48.

Disiplin kerja pegawai dapat tercapai jika terdapat pengawasan dan adanya sanksi hukum yang ketat. Pengawasan merupakan pendekatan optimal untuk mencapai disiplin kerja pegawai. Pengawasan dapat menumbuhkan kedisiplinan pegawai, karena para pegawai merasa mendapat perhatian, arahan, pencerahan dan bimbingan dari atasannya.¹⁵ Selanjutnya, penerapan sanksi hukum yang lebih ketat juga akan menimbulkan ketakutan pada pegawai sehingga membuat mereka enggan mengambil tindakan disipliner. Dengan demikian, akan terjadi peningkatan kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi. Kepatuhan pegawai terhadap aturan dan pedoman kerja yang dibuat oleh organisasi dapat memastikan bahwa pegawai berhasil mencapai tujuan organisasi yang dapat berdampak pada tolak ukur pelaksanaan organisasi.

Berdasarkan temuan permasalahan tersebut, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten)”**.

B. Identifikasi Masalah

Untuk menyusun penelitian ini secara sistematis dan terfokus serta menghindari kemungkinan terjadinya pembahasan yang menyimpang dari topik yang terlalu luas, maka ada beberapa permasalahan khusus seperti:

¹⁵Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*, ..., h. 194

1. Menurunnya produktivitas kerja pegawai di Kanwil Kemenag Provinsi Banten.
2. Tingginya tingkat keterlambatan pegawai di Kanwil Kemenag Provinsi Banten.

C. Batasan Masalah

Terkait luasnya cakupan permasalahan, keterbatasan waktu dan tenaga, serta perlunya memfokuskan hasil penelitian. Untuk itu maka peneliti memberi batasan, fokus penulis dalam penelitian ini hanya dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten dan hanya pada variabel bebas ialah iklim organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan variabel terikatnya ialah kinerja pegawai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah dikemukakan, maka secara khusus permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenag Provinsi Banten dalam perspektif ekonomi Islam?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenag Provinsi Banten dalam perspektif ekonomi Islam?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenag Provinsi Banten dalam perspektif ekonomi Islam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenag Provinsi Banten dalam perspektif ekonomi Islam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenag Provinsi Banten dalam perspektif ekonomi Islam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kemenag Provinsi Banten dalam perspektif ekonomi Islam.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis. Adapun beberapa manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - 1) Memperluas literatur dan wawasan terkait iklim organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
 - 2) Memberikan pengetahuan tentang bagaimana iklim organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai diterapkan dalam suatu lembaga pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

1) Masyarakat

Masyarakat yang tergabung dalam organisasi, baik perusahaan, lembaga pemerintah, maupun komunitas, dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan memahami pentingnya iklim organisasi yang positif dan disiplin kerja, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

2) Pegawai

Pegawai dapat memahami bagaimana iklim organisasi yang kondusif dan disiplin kerja dapat secara langsung memengaruhi kinerja organisasi. Hal ini membantu untuk lebih menyadari pentingnya peran pegawai dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

3) Kanwil Kemenag Provinsi Banten

Penelitian ini membantu lembaga mengidentifikasi potensi masalah seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung atau rendahnya disiplin kerja, sehingga solusi tepat dapat diimplementasikan.

G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berikut ialah penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penulis dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|---|
| 1. | Dijah Julindrastuti & Iman Karyadi (2024), pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya ¹⁶ | Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya sebesar 0,470 atau 47% | 1. Terdapat persamaan variabel independen yang digunakan yakni iklim organisasi 2. Menggunakan metode penelitian regresi linier berganda | 1. Lokasi penelitian terdahulu di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, sedangkan penelitian ini di Kanwil Kemenag Provinsi Banten 2. Penelitian terdahulu menggunakan <i>purposive sampling</i> , sedangkan penelitian ini menggunakan <i>probabilitas sampling</i> |
| 2. | Gito S.P & Jhon Fernos (2023), pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Pendistribusian Kota Padang | 1. Terdapat persamaan variabel independen yang digunakan yakni iklim organisasi 2. Menggunakan metode penelitian | 1. Lokasi penelitian terdahulu di Dinas Tenaga Kerja dan Pendistribusian Kota Padang, sedangkan penelitian ini di Kanwil Kemenag Provinsi Banten 2. Penelitian terdahulu |

¹⁶ Dijah Julindrastuti & Iman Karyadi, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Al-Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, Vol. 18, No. 2, (Maret-April 2024), h. 1224.

| | | | | |
|----|---|---|---|--|
| | Pendistribusian Kota Padang ¹⁷ | sebesar 0,037% atau 3,7% | regresi linier berganda | menggunakan <i>sampling jenuh</i> , sedangkan penelitian ini menggunakan <i>probabilitas sampling</i> |
| 3. | Yudhistira Tumanggor et al (2022), pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. ¹⁸ | Iklim organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dengan nilai <i>Adjusted R-Square</i> 0,542 atau 54,2% | Menggunakan metode penelitian regresi linier berganda | 1. Lokasi penelitian terdahulu di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, sedangkan penelitian ini di Kanwil Kemenag Provinsi Banten 2. Penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel independen, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen |
| 4. | Jelaskan Wau et al (2021), pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di | Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat | Menggunakan variabel independen dan dependen yang sama yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai | 1. Lokasi penelitian terdahulu di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan, |

¹⁷ Gito S.P & Jhon Fernos, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Pendistribusian Kota Padang”, *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 2, (Juli 2023), h. 628.

¹⁸ Yudhistira Tumanggor, Sondang N. B. Marbun & Tiur Rajaguguk, “Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”, *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 8, No. 2, (2022), h. 137.

| | | | | |
|----|--|---|---|--|
| | Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan ¹⁹ | Somambawa Kabupaten Nias Selatan dengan nilai <i>R square</i> sebesar 49,7% | | sedangkan penelitian ini di Kanwil Kemenag Provinsi Banten 2. Penelitian terdahulu menggunakan metode analisis regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan variabel disiplin kerja dan iklim organisasi |
| 5. | Hayatun Nufus (2021), pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart di Bintaro ²⁰ | Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada alfamart di Bintaro dengan nilai <i>R Square</i> sebesar 67% | Menggunakan variabel independen dan dependen yang sama yaitu iklim organisasi dan kinerja pegawai | 1. Lokasi penelitian terdahulu di Alfamart Bintaro, sedangkan penelitian ini di Kanwil Kemenag Provinsi Banten 2. Penelitian terdahulu menggunakan metode analisis regresi linier |

¹⁹ Jelaskan Wau, Samalua Waoma & Ferdinand T. Fau, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 4, No. 2, (Juli 2021), h. 203.

²⁰ Hayatun Nufus, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Di Bintaro", *Jurnal Tadbir Peradaban*, Vol. 1, No. 3, (2021), h. 182.

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan variabel disiplin kerja dan iklim organisasi</p> |
|--|--|--|--|--|

H. Kerangka Pemikiran

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.²¹ Kinerja pegawai biasanya diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, kualitas dan produktivitas pekerjaan.²²

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena pegawai merupakan aset utama yang menjalankan berbagai proses operasional dan strategis. Kinerja pegawai yang baik berarti setiap individu bekerja secara efektif dan efisien. Ini akan meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi, yang pada akhirnya membantu dalam pencapaian target dan tujuan instansi.²³ Tanpa kinerja pegawai yang optimal, sebuah organisasi akan kesulitan dalam mencapai target, bersaing di pasar, serta mempertahankan keberlanjutan operasional jangka panjang.

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h. 67.

²² Jhon Bernardin, & Joyce E. A. Russell, *Human Resource Management: An Experiential Approach*, (Singapore: McGraw-Hill, 1993), h. 24.

²³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 420.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Dua faktor yang sering dianggap memiliki dampak signifikan terhadap kinerja adalah iklim organisasi dan disiplin kerja.²⁴ Pemahaman tentang bagaimana kedua faktor ini mempengaruhi kinerja sangat penting bagi organisasi untuk merancang strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia.

Iklim organisasi merujuk pada persepsi, suasana, atau lingkungan psikologis yang dirasakan oleh pegawai dalam suatu organisasi. Jika iklim organisasi dirasakan positif, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, merasa dihargai, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas dan tujuan organisasi.²⁵ Iklim yang baik juga meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Sebaliknya, iklim organisasi yang negatif ditandai dengan komunikasi yang buruk, kepemimpinan otoriter, kurangnya dukungan manajemen, memicu stress dan pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai.²⁶

Iklim organisasi yang kondusif memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih nyaman, berkolaborasi dengan baik, serta lebih terbuka terhadap inovasi dan perubahan. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.²⁷

²⁴ Mathis & Jackson, *Human Resource Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 120-125.

²⁵ Litwin & Stringer, *Motivation And Organizational Climate*, (Boston: Harvard University Press, 1968), h. 119.

²⁶ Toulson, P., & Smith, M., "Managing Organizational Climate: The Role of Leadership and Organizational Culture", *Journal of Organizational Behavior*, (1994), h. 455-460.

²⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 142.

Selain faktor iklim organisasi, kinerja pegawai dapat juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, serta standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.²⁸ Disiplin kerja berhubungan dengan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tugas, tanggung jawab, serta sikap profesional dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai dengan disiplin kerja tinggi cenderung lebih produktif, tepat waktu, konsisten dalam menjalankan tanggung jawab dan dapat diandalkan. Disiplin yang baik juga membantu mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi. Sebaliknya, kurangnya disiplin dalam bekerja dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan kerja, absensi yang tinggi, serta masalah lain yang dapat merugikan produktivitas dan reputasi organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi berkontribusi langsung terhadap kinerja yang baik. Dengan disiplin yang terjaga, pegawai akan lebih mudah mencapai target yang diinginkan, menjaga kualitas kerja, serta menghindari masalah yang timbul dari ketidakpatuhan terhadap prosedur.²⁹

Iklim organisasi dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Iklim organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi pegawai untuk berprestasi, sementara disiplin kerja yang baik memastikan bahwa pegawai menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh komitmen.³⁰ Oleh karena itu, organisasi yang ingin

²⁸ Malayu S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 145.

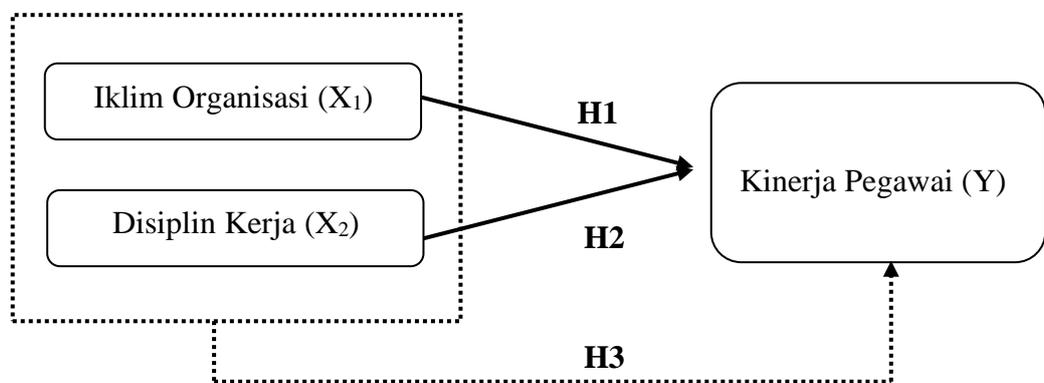
²⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*, ..., h. 155-157.

³⁰ Litwin & Stringer, *Motivation And Organizational*, ..., h. 121.

meningkatkan kinerja pegawainya perlu secara simultan menciptakan iklim yang baik dan menegakkan disiplin kerja yang konsisten.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas yang menjelaskan bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja saling keterkaitan terhadap kinerja pegawai maka dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Model Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Keterangan:

H1: Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai

H2: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H3: Pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

I. Sistematika Penulisan

Sistem penulisan terdiri dari lima bab yang telah dirancang agar penelitian lebih terfokus pada hasil yang diharapkan. Berikut uraian pada setiap bab:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai kajian teoritis berisi tentang rumusan teori dari hasil studi pustaka yang dikaji. Teori-teori yang diuraikan dapat menjadi acuan pendukung terkait masalah (*problem*) yang dibahas oleh peneliti.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi ruang lingkup penelitian, teknik pengumpulan dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini memaparkan mengenai ilustrasi secara global dari objek yang diteliti, cara pengujian hipotesis yang telah dibuat dan juga analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi mengenai hasil kesimpulan yang telah diperoleh dari pengujian data sebelumnya dan saran-saran yang dapat membangun bagi peneliti selanjutnya. Setelah itu dilanjutkan dengan daftar pustaka dan berbagai lampiran data.