

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk menggambarkan sederetan prosedur dan teknik yang digunakan oleh manajer untuk melakukan proses dan analisis kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia yang mencakup pengembangan kebijakan personal agar sesuai efektivitas jangka panjang dari organisasi itu. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.¹

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting, pemeliharaan hubungan yang kontinue dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa hal-hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut

¹ Ali Nurdin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Faza Media, 2006), h. 4.

motivasi dan kepuasan kerja, penanggulangan stress, kedisiplinan para karyawan, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta peningkatan mutu hidup kekaryaan para pekerja.²

Salah satu unsur terpenting lainnya yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (pegawai). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian di bidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.³

Sumber daya manusia bagi sebuah organisasi hampir mutlak harus dilakukan, hal ini dikarenakan di dalam organisasi telah berkumpul manusia dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda. Setiap organisasi memiliki objektif (tujuan terjangkau) yang harus direalisasikan, sehingga diperlukan strategi untuk mengolah sumber daya manusia tersebut. Dalam

² Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1998), cet. 7, h. 285-286.

³Bachtiar Arifudin Husain, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)” *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol. 1 No. 3 (Mei, 2018).

kaitan dengan organisasi, maka lingkungan manajemen sumber daya manusia akan memutar hal-hal yang berkaitan dengan keragaman angkatan kerja, trend teknologi, globalisasi dan trend-trend dunia kerja.⁴

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu

⁴ Ali Nurdin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* h. 25.

sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi pegawai.⁵

Penggunaan konsep manajemen kinerja secara maksimal mampu mendorong terciptanya tingkat kedisiplinan di suatu organisasi karena penurunan kedisiplinan mampu memberi pengaruh pada penurunan kualitas kinerja suatu organisasi, dengan begitu menjaga dan mempertahankan kedisiplinan menjadi bagian penting bagi manajer di suatu perusahaan.

Seorang manajer berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang pegawai di suatu perusahaan, dan konsekuensi selalu diperoleh sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukannya.⁶

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia

⁵Fudin Zainal Abidin, “*Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Rektama Putra Gegana Bandung)*” (Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung, 2013).

⁶ Irfan Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta cv, 2015), cet. 4, h. 28-29.

yang sempurna, luput dari kesalahan dan kekhilafan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi.⁷

Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal kekaryawanan yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner. Tindakan disipliner adalah mengenakan sanksi terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.⁸

Mereka yang sering kali di pengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah. Untungnya, karyawan yang bermasalah terdiri dari sejumlah kecil karyawan saja, namun sering kali mereka adalah pihak-pihak yang menjadi penyebab dalam kebanyakan situasi disiplin karyawan. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan

⁷ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* h. 305.

⁸ R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 10, (Jakarta :Erlangga, 2008), h. 162.

bermasalah, efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Masalah didiplin yang umum yang ditimbulkan para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, alkoholisme dan ketidakpatuhan.⁹

Pelaksanaan tindakan disipliner yang tidak tepat berdampak buruk bagi karyawan maupun organisasi. Oleh sebab itu tindakan disipliner tidak boleh diterapkan secara asal-asalan. Tindakan disipliner biasanya bukanlah respon awal manajemen terhadap suatu masalah. Biasanya, ada cara-cara yang lebih positif untuk meyakinkan para karyawan agar mengikuti kebijakan-kebijakan perusahaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional.¹⁰

Sebuah organisasi yang berkeinginan membangun kualitas kinerja yang baik tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan dari kinerja para pegawai. Sehingga merencanakan pengembangan kualitas para pegawai atinya organisasi tersebut berusaha membangun dan menciptakan suatu kekuatan yang

⁹Robert L Mathis dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2002), jilid 2, h. 314.

¹⁰R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...* h. 162.

bersinergi dalam suatu kerangka yaitu organisasi manajemeyang berkinerja. Ini sebagaimana dikatakan oleh Harbani Pasolong “Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi”, dan lebih jauh Harbani Pasolong mengatakan “Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi”.Sehingga sangat tidak mungkin suatu organisasi bisa mencapai kinerja yang maksimal tanpa adanya dukungan dari kinerja karyawan.¹¹

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

¹¹ Irham Hakim, *Manajemen Kasus Teori Dan Solusi*, (Bandung : Alfabeta, 2014), cet. 3, h. 23.

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.¹²

Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja dirinya. Mengingat sangat pentingnya kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan potensi pegawai dalam sebuah lembaga, maka pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten dalam menegakkan dan melaksanakan kedisiplinan bagi para pegawainya yaitu dengan menetapkan peraturan tentang kedisiplinan.

¹² Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), cet. 2, h. 95.

Pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten yang mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan dalam bidang pelaksanaan anggaran, pengelolaan kas dan investasi, pembinaan pengelolaan keuangan badan layanan umum, akuntansi dan pelaporan keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam melaksanakan kegiatan tersebut maka diperlukan tingkat kedisiplinan yang tinggi demi terwujudnya apa yang menjadi tujuan organisasi.

Tingkat kedisiplinan pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten sebenarnya sudah cukup baik. Namun hal itu sepenuhnya belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para pegawai yang melanggar peraturan disiplin kerja seperti tidak tepatnya waktu masuk kantor, tidak tepatnya waktu dalam penyelesaian pekerjaan, yang mana semuanya itu akan menghambat pada kinerja dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Perspektif Islam Tentang**

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas nampak beberapa masalah yang kompleks dan saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Adapun masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Rendahnya pengaturan lingkungan kerja oleh Instansi bagi pegawai.
2. Kurangnya pemahaman karyawan tentang disiplin kerja.

C. Batasan Masalah

Agar dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini terfokus pada ruang lingkup penelitian, peneliti membatasi permasalahan agar didalam peneliti nanti terfokus pada pokok permasalahan serta pembahasannya. Sehingga penelitian ini bisa tepat sasaran dan tidak menyimpang.

Waktu penelitian dilaksanakan sejak pembuatan proposal skripsi pada bulan oktober 2018 sampai dengan selesai. Tempat

penelitian dilakukan di Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten, Jl. KH Abdul Fatah Hasan No.33, Sumurpecung, kec. Serang, kota Serang, Banten 42118. Untuk variabel independent atau bebas yaitu disiplin kerja, sedangkan untuk variabel dependent yaitu kinerja pegawai.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten?
2. Bagaimana pandangan ekonomi islam tentang disiplin dan kinerja pegawai?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten.

2. Untuk mengetahui bagaimana pandangan ekonomi islam tentang disiplin dan kinerja pegawai.

F. Manfaat Penelitian

Dengan adanya hasil dari penelitian ini, diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, diharapkan dengan adanya hasil dari penelitian ini memberikan pengetahuan dan pemahaman dalam bidang ekonomi.
2. Bagi Perusahaan, untuk memberikan masukan yang berguna agar lebih mengetahui tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Akademis, manfaat penelitian ini yaitu untuk menambah ilmu sebagai wujud kontribusi positif dan dedikasi yang dapat penulis berikan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ekonomi syariah.

4. Bagi Dunia Pustaka, hasil penelitian ini dapat berguna untuk memperkaya koleksi dalam lingkup karya penelitian di bidang ekonomi islam khususnya ekonomi syariah.

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan teoritis pertautan antara variable yang akan diteliti.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.¹³

¹³ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* h. 305.

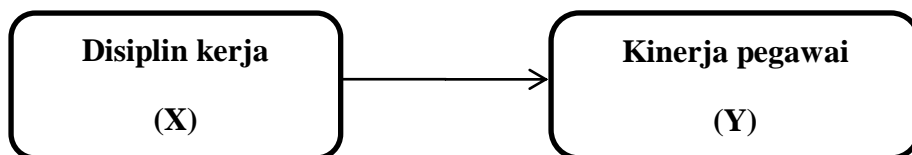
Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat.¹⁴

Sebuah organisasi yang berkeinginan membangun kualitas kinerja yang baik tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan dari kinerja para pegawai. Sehingga merencanakan pengembangan kualitas para pegawai atinya organisasi tersebut berusaha membangun dan menciptakan suatu kekuatan yang bersinergi dalam suatu kerangka yaitu organisasi manajemen yang berkinerja.¹⁵

¹⁴Astadi Pangarso, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat" *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, Vol. 9 No. 2 (Agustus 2016).

¹⁵Irham Hakim, *Manajemen Kasus Teori Dan Solusi*,... h. 23.

Berdasarkan deskripsi diatas, maka peneliti menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis tidak lain adalah jawaban sementara yang digunakan dalam penelitian yang sebenarnya masih harus diuji kembali. Maka dari penjelasan diatas tersebut bahwa diduga adanya hubungan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten.

H. Sistematika Pembahasan

Secara umum laporan penelitian ini ada 5 (lima) bab yang kemudian dibagi lagi menjadi beberapa sub bab. Secara garis besar sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah,

pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, dan sistematika penulisan laporan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang teori dan konsep yang berisikan pembahasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu mengenai definisi disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang mencakupi teori yang digunakan dalam penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan metode penilitan, jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik analisis data dan teknik penulisan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang berisikan hasil penelitian dan pembahasan yang akan menjawab permasalahan dalam penelitian ini, yaitu tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan dan saran. Kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan masukan berdasarkan temuan dari hasil penelitian.