

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tingkat persaingan usaha semakin hari mengalami peningkatan. Dengan kondisi seperti saat ini memacu tiap-tiap lembaga Pendidikan mempertahankan kelangsungan organisasinya. Untuk bertahan pada kondisi persaingan yang tinggi saat ini lembaga pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha lembaga pendidikan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Peningkatan kualitas pendidikan tinggi merupakan suatu keharusan universal yang harus dijalankan oleh semua pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Peratasanan tinggi sesuai dengan visi dan misinya merupakan institusi penggarap dan penghasil sumber daya manusia unggul sebagai jembatan di dalam menghasilkan produk berkualitas untuk mampu berkompetisi di pasar Global.

Hasibuan (2008, hlm. 194) mengatakan Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu lembaga pendidikansendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan lembaga Pendidikan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sebagaimana firman Allah Q.S An – Nisa / 4 : 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Kementerian Agama RI, 2022, hlm. 77).*

Menurut Mathis (2002, hlm. 78) Menjelaskan bahwa Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada

organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia merupakan unsur penting dan turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu tujuan organisasi dapat tercapai, apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu indikator sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dalam performance karyawan yang ditunjukkan dari perilaku kerja yang efektif, efisien, produktif serta memiliki integritas yang tinggi.’

Kinerja karyawan harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Pokok-Pokok Ke karyawanan, memberikan pengertian bahwa Karyawan Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan diberikan imbalan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah pada kinerja kepada para karyawan.

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi XI Kalimantan adalah unit pelaksana teknis dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI yang mempunyai tugas melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya yaitu Kalimantan Selatan, Kalimantan Barat, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, dan Kalimantan Tengah. Yang

awalnya berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 1 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata kerja Koordinasi Peratasan Tinggi Swasta dan dilanjutkan perubahan Organisasi dan Tata Kelola dengan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 15 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kelola (OTK) Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi dan dirubah kembali OTK nya berdasarkan peraturan MENDIKBUD RI Nomor 34 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi.

Alasan yang mendasari penulis untuk meneliti judul di atas adalah karena fenomena yang terjadi di sebuah lembaga pendidikan, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah disebabkan karena lembaga pendidikan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana seringkali karyawannya yang masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08.00 Wita dan pulang sebelum jam 17.00 Wita, selain itu masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Keterkaitan dengan ekonomi syariah itu karena ekonomi islam adalah Ekonomi Islam adalah sistem ekonomi yang menjelaskan segala fenomena tentang perilaku pilihan dan pengambilan keputusan dalam setiap unit ekonomi dengan memuaskan tata aturan syariah sebagai variabel independen (ikut mempengaruhi segala pengambilan keputusan ekonomi. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka

lembaga pendidikan harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “**Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah XI Kalimantan**”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian yaitu:

1. Bagaimana Efek Kedisiplinan Kinerja Karyawan Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah XI Kalimantan?
2. Kendala terhadap Efek Kedisiplinan Kinerja Karyawan Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah XI Kalimantan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Bagaimana Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah XI Kalimantan.

2. Untuk mengetahui apa saja kendala yang ada terhadap Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah XI Kalimantan.

D. Signifikasi Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan *Teoritis* dan kegunaan *Praktis*.

- a. Kegunaan teoritis berkaitan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang Pendidikan. Dapat memberikan ide atau masukan bagi Lembaga Pendidikan tinggi dalam efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah XI Kalimantan.
- b. Kegunaan praktis memuat apa manfaat penelitian dalam praktik Pendidikan sehari-hari bisa bagi pihak dinas Pendidikan, sekolah atasan dan orang tua dan bagaimana perannya dalam mengantisipasi pemecahan masalah berkaitan dengan topik penelitian. Dapat bermanfaat bagi Lembaga Pendidikan tinggi dalam mengetahui masalah meningkatkan Kedisiplinan Kinerja Karyawan Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah XI Kalimantan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional dari judul penelitian Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah XI Kalimantan. Sebagai berikut.

1. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi lembaga pendidikan mencapai hasil kerja yang optimal.
2. Kinerja karyawan yaitu Menurut Wijono (2010), kinerja karyawan secara umum adalah merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau lembaga pendidikan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil tinjauan dari penulis, Analisa terhadap Efek Kedisiplinan Kinerja Karyawan Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah XI Kalimantan belum ada yang meneliti. Namun ada beberapa hal yang berkaitan dengan judul tersebut diantaranya:

1. Elianti (2020) Universitas Muhammadiyah Makassar, Judul : “*Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo*”. Metode : penelitian kuantitatif. Hasil penelitian : bahwa berdasarkan hasil koefisien regresi mengenai kinerja karyawan, maka diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. Pada koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,522, artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,522 satuan, maka skor kinerja karyawan akan meningkat menjadi 35,103 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Persamaan dan Perbedaan antara penelitian penulis dengan penelitian tersebut di atas adalah penelitian tersebut membahas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo, sedangkan penulis membahas mengenai Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah XI Kalimantan.

2. R. Sasti vidia febrianti. S, (2017). Universitas Muhammadiyah Makassar. Judul : “*Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) unit terminal Petikemas Makassar*”. Metode : penelitian kuantitatif. Hasil penelitian : bahwa

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Cabang Makassar, hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,602, selain itu nilai value = 0.000 < alpha 0.05, hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R square 0.247 yang demikian bahwa variable remunerasi menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar 24,7 %, dari hasil uji T diperoleh hasil sig 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Persamaan dan Perbedaan antara penelitian penulis dengan penelitian tersebut di atas adalah penelitian tersebut membahas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) unit terminal Petikemas Makassar, sedangkan penulis membahas mengenai Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah XI Kalimantan.

3. Penelitian oleh SL. Triyaningsih, (2014). Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Judul : “*Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Metode : penelitian kuantitatif. Hasil penelitian : bahwa kinerja karyawan di Universitas Slamet Riyadi Surakarta dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian juga membuktikan

bahwa ketiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Perbedaan antara penelitian penulis dengan penelitian tersebut di atas adalah penelitian tersebut membahas mengenai analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan universitas slamet riyadi surakarta, sedangkan saya membahas mengenai Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah XI Kalimantan.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penelitian dalam skripsi ini secara garis besar terbagi menjadi lima bab, terdiri dari:

Bab I berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

Bab II berisi landasan teori yang berisi landasan teori yang terdiri dari subbab pertama pengertian kedisiplinan, disiplin menurut Islam, pengertian kinerja dan kinerja dalam Islam, ekonomi Islam dan keterkaitan Islam dengan ekonomi syariah.

Bab III berisi metode penelitian yang terdiri jenis dan pendekatan penelitian, dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, dan teknik pengolahan data.

Bab IV berisi tentang hasil penelitian Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah XI Kalimantan. Selanjutnya membahas mengenai analisis data dan hasil serta pembahasan yang disesuaikan dengan metode penelitian bab III, sehingga akan memberikan perbandingan hasil penelitian dengan kriteria yang ada dan pembuktian serta jawaban-jawaban pertanyaan yang disebut dalam rumusan masalah.

Bab V merupakan penutup, terdiri dari simpulan dan saran, simpulan merupakan telaah ringkasan terhadap pembahasan dan analisis sebelumnya. Adapun saran merupakan gagasan penulisan dan kontribusi pemikiran yang diberikan agar hasil penelitian ini berdampak positif bagi.