

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Kinerja yang dihasilkan oleh yayasan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang mempengaruhinya. Sumber daya manusia yang berkualitas pasti bisa mencapai tujuan dengan baik dan tepat. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap aktivitas. Demikian pula hampir keseluruhan program yang telah dibuat sebelumnya oleh sebuah yayasan di jalankan oleh sumber daya manusianya. Pada umumnya yayasan sesungguhnya hanya mengharapkan kinerja dan hasil kerja yang baik dari setiap karyawannya. Kinerja yang baik akan membawa dampak terhadap karyawan maupun yayasan.

Menurut Mangkunegara (2009: 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat Mangkunegara tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan diberikannya sebuah tanggung jawab berarti seorang karyawan wajib melaksanakan tugas tersebut dengan baik, benar dan tepat waktu.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2011:2) lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja tidak hanya tentang interaksi antar karyawan dan atasan, tetapi juga alat perkakas yang digunakan seperti tata ruang yang nyaman, pertukaran udara, lingkungan yang bersih, pewarnaan ataupun musik yang merdu. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidak nyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2004:213) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendapat Hasibuan tersebut dapat disimpulkan disiplin adalah sikap seseorang yang menaati peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang ada di perusahaan.

Dalam upaya untuk terlaksananya visi misi dari yayasan Al-Balya Al-Amin Sendang Dajah Bangkalan dengan baik dan optimal, maka dari itu yayasan Al-Balya Al-Amin Sendang Dajah Bangkalan melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan

mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja dilakukan setiap tahunnya untuk mengukur seberapa besar kemajuan dan pencapaian kinerja seluruh karyawan. Hasil penilaian kinerja karyawan dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu : sangat baik (≥ 90), baik (75-89), Cukup (65-74), kurang (50-64) dan buruk (< 50). Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis pada beberapa karyawan di yayasan AL-BALYA AL-AMIN diperoleh informasi bahwa $\pm 90\%$ kinerja yang dihasilkan oleh mayoritas karyawannya tidak sesuai harapan. Pernyataan tersebut diperkuat dengan tabel penilaian kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan Al-Balya Al-Amin Sendang Dajah
Bangkalan Periode tahun 2013-2015

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata Penilaian Kinerja (%)	Keterangan
2013	20	74,21	Cukup
2014	25	79,78	Baik
2015	27	79,80	Baik
2016	30	80,26	Baik
2017	30	77,80	Baik

Sumber : Data Sekunder

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase hasil penilaian kinerja karyawan Al-Balya Al-Amin Sendang Dajah Bangkalan belum sesuai harapan yaitu mendapatkan nilai < 90 . Di dalam yayasan AL-BALYA AL-AMIN, hasil kerja karyawannya diharapkan mempunyai kualitas kerja dengan nilai sangat baik ≥ 90 . Hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan wawancara secara informal dan observasi yang dilakukan, ternyata kinerja yang di hasilkan tidak sesuai harapan disebabkan karena fasilitas yang disediakan kurang memadai. Hal ini dapat diamati dari kurangnya meja untuk para guru menyebabkan satu meja harus diisi oleh dua guru. Selain itu terbatasnya komputer dibagian TU membuat karyawan harus bergantian saat memakainya.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa kinerja yang belum sesuai harapan disebabkan juga karena karyawan tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat diamati dari masih ada beberapa karyawan masuk terlambat, bahkan ada yang tidak masuk tanpa memberi keterangan. Hal ini dapat diamati dari banyaknya $\pm 50\%$ karyawan yang terlambat masuk kerja.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka penulis melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yayasan AL-BALYA AL AMIN di Sendang Dajah Bangkalan**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yayasan AL-BALYA AL-AMIN di Sendang Dajah Bangkalan ?
2. Apakah disiplin kerja secara pasial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yayasanAL-BALYA AL-AMIN di Sendang Dajah Bangkalan ?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yayasan AL-BALYA AL AMIN di Sendang Dajah Bangkalan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yayasan AL-BALYA AL AMIN di Sendang Dajah Bangkalan.
2. Pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yayasan AL-BALYA AL AMIN di Sendang Dajah Bangkalan.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yayasan AL-BALYA AL AMIN di Sendang Dajah Bangkalan.

1. 4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah

1) Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan mengembangkan hasil penelitian yang sudah ada.

2) Manfaat bagi yayasan

Dapat dijadikan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi penulis lain

Diharapkan dapat memberikan wawasan yang luas dan bisa dijadikan referensi bagi pihak lain khususnya bagi si penulis.