

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perseorangan ataupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya sebuah kegiatan organisasi, bahkan kemajuan atau kemunduran sebuah organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu, setiap instansi atau organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai.

Sumber daya manusia (SDM) yang cukup banyak ditunjukkan banyaknya jumlah penduduk yang mencapai ratusan juta orang. Namun, sumber daya manusia tersebut masih berkualitas rendah dan belum dapat meningkatkan perekonomian. Hal tersebut dibuktikan dari tingkat pendidikan dan pengetahuan yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari keahlian dan prestasi yang dimiliki serta kemampuan dalam mengambil keputusan terkait permasalahan yang dihadapi, serta kemampuan dalam mengembangkan keahlian yang dimiliki.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam sebuah pembangunan dan pertumbuhan di bidang ekonomi. Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap tingkat produktivitas dan tingkat partisipasi dalam dunia kerja. Manusia merupakan

pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi yang mempunyai peranan penting dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian supaya dapat mencapai target tujuan yang telah ditentukan dengan baik.² Untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan atau instansi tersebut, maka diperlukan adanya suatu peningkatan produktivitas kerja pada pegawai yang ada instansi atau perusahaan tersebut.

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman tersebut dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika, dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.³

Produktivitas kerja dapat mencerminkan etos kerja pegawai, selain itu juga dapat tercermin sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik antara pengusaha maupun pegawai yang bersangkutan akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktivitasnya dengan berbagai kebijakan yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Tingkat produktivitas kerja pada pegawai dapat diukur melalui pendekatan *output*, yaitu hasil produksi pegawai yang diperoleh sesuai dengan target yang telah ditentukan dari suatu perusahaan atau instansi yang bersangkutan. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan produktivitas kerja yaitu disiplin kerja.

² Stief A. S. Tulenan, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Hotel Travello Manado*, Tugas Akhir, Politeknik Negeri Manado, hal. 20

³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan ke-14, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2014), hal. 218

Disiplin kerja merupakan sikap untuk menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melakukan kesalahan seperti melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya.⁴ Disiplin kerja merupakan salah satu faktor dari kinerja yang mempengaruhi berbagai aspek. Disiplin kerja merupakan cerminan perusahaan atau instansi yang memiliki sumber daya manusia yang kompeten atau tidak. Disiplin kerja merupakan ketaatan dari perilaku seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku, yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah diberlakukan dalam suatu perusahaan atau instansi terkait, serta harus ditanamkan oleh setiap individu agar kehidupan dapat lebih tertib.

Kedisiplinan pegawai dalam bekerja merupakan salah satu bentuk pelatihan yang berguna memperbaiki dan dapat membentuk suatu pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela dapat berusaha untuk bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya dan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Seorang pegawai dapat dikategorikan dalam disiplin kerja apabila pegawai tersebut pada saat bekerja selalu datang dengan tepat waktu dan pulang juga tepat pada waktunya pulang, mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan atau instansi. Dalam melaksanakan tindak kedisiplinan pada pegawai diperlukan suatu peraturan dan sanksi, karena sebuah peraturan diperlukan untuk dapat memberi bimbingan dan penyuluhan bagi

⁴ Reshy Revanda Sahervian, dkk, *Pengaruh Budaya Perusahaan, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perusahaan Laboratorium Pendidikan Ekonomi Mini Market Tania Tahun 2018*, Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi, Vol. 4 No. 2, 2019, hal. 6

seluruh pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi sebuah perusahaan.⁵ Selain itu, kedisiplinan pegawai juga dapat dinilai dari fasilitas tempat kerja yang memenuhi kriteria Standar Operasional Prosedur (SOP).

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan dari suatu instansi atau perusahaan terhadap pegawai supaya dapat menunjang kinerja pegawai dalam memenuhi kebutuhannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Fasilitas kerja yang telah disediakan oleh perusahaan atau instansi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja digunakan sebagai alat atau sarana dan prasarana yang dapat membantu pegawai supaya lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pegawai akan bekerja lebih produktif lagi. Seiring dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai, pegawai akan merasa tenang dan nyaman pada saat bekerja. Selain itu, juga akan menimbulkan semangat kerja pada diri pegawai sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi.⁶

Fasilitas kerja yang kurang memadai seringkali menyebabkan terjadi kendala pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Contoh kendala yang dialami oleh pegawai diantaranya jumlah komputer yang terbatas sehingga menyebabkan tugas administrasi menjadi mengalami kendala. Selain itu, juga terdapat beberapa prasarana penting yang kurang memadai, seperti ruangan kerja yang terlalu sempit dan terbatasnya jumlah kamar mandi yang telah disediakan oleh suatu perusahaan atau instansi yang terkait. Fasilitas perlengkapan kantor yang

⁵ Djupiansyah Ganie dan Zainal Abidin, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site BINSUA (Binungan Suaran)*, Change Agent for Management Journal, Vol. 1 No. 1, April 2017, hal. 22

⁶ *Ibid.*, ... hal. 24

belum mencukupi seperti meja dan kursi untuk pegawai, inventaris praktek pembelajaran masih kurang, tempat parkir yang belum mencukupi akibatnya sempitnya lahan parkir, transportasi khusus tidak tersedia sehingga pegawai merasa kurang nyaman saat melaksanakan pekerjaannya. Kurang memadainya fasilitas kerja tentu berdampak pada kepuasan kerja pegawai.⁷

Sebagaimana yang terjadi pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Alasan peneliti melakukan penelitian ini yang pertama yaitu kurangnya kesadaran pada rasa disiplin saat bekerja sehingga pegawai dan dosen tidak bisa datang tepat waktu pada jam kerjanya, yang menimbulkan keterlambatan dosen saat mengajar. Kedua, kurangnya fasilitas kerja yang terdapat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung menjadi kendala bagi dosen untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Sikap disiplin dalam bekerja mencerminkan rasa tanggung jawab pekerja terhadap tugas yang diberikan oleh instansi tersebut. Guna meningkatkan kedisiplinan pada standar operasional prosedur (SOP) para pegawai maka diperlukan sebuah sanksi yang tegas apabila ada yang melakukan pelanggaran peraturan tersebut. Namun, pemberian sanksi harus adil dan tegas kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Pemberian sanksi ini dapat berupa sanksi secara tertulis maupun secara tidak

⁷ Indra Prawira, *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3 No. 1, Maret 2020, hal. 30

tertulis. Sanksi tertulis dapat berupa surat peringatan pelanggaran, sedangkan sanksi tidak tertulis dapat berupa teguran atau peringatan saja.

Pemberian sanksi pada yang melanggar peraturan bertujuan supaya dapat memberikan pelajaran dan menimbulkan efek jera atas perbuatannya bagi pegawai yang melanggar peraturan. Dengan demikian, diharapkan kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung untuk dapat meningkatkan kedisiplinan saat bekerja supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan, sehingga produktivitas kerja seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung dapat meningkat.

Fasilitas kerja juga penting untuk diperhatikan karena dapat menunjang pekerjaan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tersedianya fasilitas yang lengkap dapat mempermudah bagi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung dalam menyelesaikan tugasnya dan dapat memberikan rasa nyaman pegawainya saat bekerja. Salah satu fasilitas kerja yang tersedia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung adalah ruangan yang memadai untuk kegiatan rapat para pegawai dengan kondisi yang nyaman dan bersih, serta dilengkapi beberapa alat penunjang kegiatan rapat seperti AC, papan tulis, meja, kursi, LCD, dan proyektor. Sebagaimana dipaparkan dengan jelas pada gambar 1.1.



Sumber: Dokumentasi web Febi Uin SATU Tulungagung,2022

Gambar 1.1 Kegiatan Rapat di Ruang Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai beriku:

1. Produktivitas kerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam mempunyai dampak nyata terhadap keberhasilan pekerjaan yang dikerjakan.
2. Kurangnya kesadaran akan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

3. Produktivitas dosen dalam melakukan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan dan fasilitas yang diterima.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, masalah yang akan diteliti penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SATU Tulungagung ?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SATU Tulungagung ?
3. Apakah disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SATU Tulungagung ?

D. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SATU Tulungagung.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SATU Tulungagung.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SATU Tulungagung.

E. Manfaat Penilaian

Diharapkan pada penilitian ini dapat bermanfaat secara teori dalam pengembangan teoritis maupun praktis yang bekenaan langsung dalam memecahkan sebuah permasalahan secara aktual.

- a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja dan fasilitas kerja serta produktivitas kerja.

b. Manfaat praktis

1. Bagi instansi

Tujuan ini diharapkan bisa dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi instansi IAIN Tulungagung mengenai pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi akademik

Hasil dari penelitian ini bisa diharapkan dapat menyumbang sesuatu yang baik dan berharga untuk pihak universitas khususnya IAIN Tulungagung dan sebagai tambahan sumber pengetahuan untuk perpustakaan.

3. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan penelitian manajemen sumber daya manusia selanjutnya. Selain itu juga diharapkan dapat menjadi rujukan penelitian.

F. Ruang lingkup dan keterbatasan penelitian

Dalam setiap penilitan mempunyai ruang lingkup batasan yang akan dibahas dan berfokus pada inti permasalahan yang bertujuan agar mudah dalam mencapai tujuan dari suatu penelitian. Penelitian hanya akan berfokus pada bagaimana pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas serta pemberian sanksi terhadap dosen pada fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN SATU Tulungagung yang melakukan pelanggaran.

G. Penegasan istilah

1. Definisi Konseptual

a. Disiplin Kerja

Pendapat Susanto disiplin adalah sikap hormat, patuh, taat, dan menghargai segala aturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan

mampu untuk melaksanakannya. Jika kita melanggar tidak akan menghindari hukuman yang kita akan terima.⁸

b. Fasilitas Kerja

Menurut Lupiyaodi fasilitas adalah sebuah cara untuk mempermudah sebuah pekerjaan. fasilitas adalah bagian sebuah penawaran dari seorang individu yang bisa untuk diperluas atau diperkecil terlepas dari tingkat dan jenis model jasanya. fasilitas juga digunakan sebagai alat untuk mengidentifikasi program perusahaan dari satu pesaing dan pesaing lainnya.⁹

c. Produktivitas kerja

Paul Mali dan Sedarmayanti, berpendapat produktivitas itu adalah bagaimana caranya untuk meningkatkan dan menghasilkan hasil produk maupun jasa dengan sebesar besarnya dengan cara sumber daya yang diolah dengan cara lebih efisien . Dengan maksud tersebut produktivitas banyak diartikan perbandingan sebagai rasio output dan rasio input kedalam periode waktu tertentu.¹⁰

2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti apakah ada pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja Dosen. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan menyebar angket. Setelah mendapat hasil kemudian akan di uji dengan uji statistik. Uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda.

⁸ Abd. Khalid Hs. Pandipa, "Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso", *Jurnal Ilmiah Administratie*, Vol.10 No.1 Tahun 2018.

⁹ Apri Dahlius Dan Mariaty Ibrahim, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi", *Jurnal Ekonomi*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2016.

¹⁰ Ridwan purnama, "pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV.Epsilon Bandung", *jurnal strategic*, Vol. 7 No. 14 Tahun 2008.

H. Sistematika Skripsi

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini berkaitan tentang latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika skripsi.

BAB II Kajian Pustaka

Pada bab ini berisikan tentang teori-teori yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti. Pada bab ini berisikan tentang disiplin kerja, fasilitas kerja dan produktivitas kerja. Berisikan penelitian yang relevan, kerangka konseptual, dan kerangka hipotesa.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini menerangkan tentang populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, variabel penelitian, dan sumber data.

BAB IV Hasil dan pembahasan

Pada bab ini berisikan tentang menguraikan secara detail tentang analisis data intepretasi hasil dri penelitian di lapangan.

BAB V Penutup

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan.

Bagian akhir dari laporan ini berisikan daftar pustaka dan lampiran-lampiran.