

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di beberapa bidang, terutama dalam organisasi kehidupan, faktor manusia adalah sumber dari masalah utama yang selalu muncul di dalamnya pada saat kegiatan organisasi. Organisasi ini adalah sebuah wadah atau tempat pengumpulan orang untuk bekerja, mengontrol, dan membimbing secara rasional dan sistematis untuk menggunakan sumber daya yang muncul untuk mencapai tujuan tertentu yang dilaksanakan secara sistematis, wajar dan terkontrol (Nunung, 2020 : 14). Organisasi dapat juga dimaksud sebagai perusahaan, dimana perusahaan juga memiliki tujuan yang akan dicapai.

Pada dasarnya perusahaan membutuhkan faktor sumber daya manusia, faktor-faktor tersebut mempunyai potensi tugas dan model pengawasan bagi pimpinan dan karyawan, yang merupakan perwujudan pencapaian organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber memiliki fungsi dalam perusahaan. Kegiatan manajemen pada suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dikarenakan adanya pelaksanaan kegiatan perusahaan oleh karyawan dengan yang baik. Dalam hal ini, disiplin kerja ialah kondisi yang menjadi pelaksanaan tugas yang didasari oleh peraturan yang ada di perusahaan agar dapat mengoptimalkan pekerjaan karyawan. Bahri & Kamse (2018 : 1010) berpendapat bahwa disiplin karyawan ialah beberapa hal yang harus difokuskan untuk tujuan organisasi secara baik. Razak & Ramlan (2018 : 1010) menyatakan disiplin kerja ialah tindakan yang diadopsi oleh manajer

untuk menegakkan pedoman dan peraturan: dapat dikatakan bahwa peraturan orang tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara teratur, tertib dan lancar. Disiplin kerja karyawan sangat penting untuk implementasi tujuan agensi organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi agensi untuk mendapatkan hasil terbaik (Suryantika & Wibawa, 2020:1010–1011).

Oleh karena itu, disiplin kerja harus ditumbuh kembangkan agar dapat memunculkan ketertiban pada pelaksanaan tugas. Jika tidak ada kedisiplinan pada pekerjaan maka dapat terjadi hal – hal buruk yang membuat perusahaan tersebut tidak dapat mencapai apa yang diinginkan. Disiplin kerja juga membutuhkan tanggung jawab yang tinggi dari masing-masing karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memberikan informasi yang jelas pada aturan yang telah diberlakukan. Selain daripada disiplin kerja hal lain seperti fasilitas juga merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja karyawan.

Pada perusahaan fasilitas juga menjadi faktor penting untuk mencapainya suatu tujuan dalam perusahaan. Fasilitas merupakan perlengkapan yang perlu dipenuhi agar tidak menghambat proses pelaksanaan suatu pekerjaan. Untuk itu, fasilitas yang kurang sering membuat suatu pekerjaan menjadi lambat bahkan tidak selesai pekerjaan yang sudah ditargetkan. Fasilitas sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan. Selain fasilitas yang diperlukan komunikasi juga menjadi salah satu kepentingan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dalam manajemen sering mengalami ketidakefektifan dalam berkomunikasi dimana komunikasi yang dilakukan oleh karyawan tidak sesuai dengan arahan

pimpinan dan sesama rekan kerja (Christy, 2019:1). Komunikasi ialah proses pengiriman dan menerima sebuah informasi antar beberapa orang dengan tujuan dapat memberikan efek yang baik atau menyebabkan efek yang tertentu.

Dalam pengelolaan organisasi agar mencapai tujuan yang disepakati diperlukan kinerja karyawan yang baik serta ketepatan waktu atau disebut disiplin. kemudian fasilitas yang ada dalam perusahaan tersebut, dan komunikasi. Disiplin karyawan, fasilitas dan komunikasi merupakan faktor yang diduga berpengaruh pada kinerja karyawan. Istilah kinerja karyawan telah banyak digunakan oleh para ahli pada penelitian bidang ilmu sumber daya manusia disamping juga banyak digunakan oleh para praktisi dalam pengambilan keputusan organisasi. Kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, 2020:1–2).

Dalam organisasi sekolah terdapat masalah yang perlu menjadi perhatian untuk diselesaikan. Masalahnya adalah bahwa sumber daya manusia di mana mereka memainkan peran penting, mengingat tujuan organisasi sekolah untuk mendidik dan menghasilkan lulusan berkualitas, memiliki disiplin yang baik sehingga seorang karyawan membutuhkan serangkaian persyaratan, termasuk keterampilan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan peserta didik, memiliki jiwa yang kreatif dan produktif, memiliki etika kerja dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan pengembangan berkelanjutan. Namun,

dalam implementasinya penuh dengan keterbatasan kelembagaan. Beberapa masalah ini berputar di sekitar tingkat kesejahteraan karyawan yang tidak memadai, dalam pekerjaan etis dan komitmen organisasi karyawan.

Sekolah Bodhi Dharma ialah salah satu sekolah buddhis yang ada di Kota Batam yang berdiri sejak 05 Januari 2005. Sekolah Bodhi Dharma dimulai dari jenjang PG, TK, SD, SMP, dan SMA. Dalam dunia pendidikan, sekolah berpengaruh dalam mengembangkan peserta didik pada ilmu pengetahuan, wawasan, dan karakter oleh pendidik atau guru sekolah yang mengajar dan membimbingnya. Dalam sekolah juga diperlukan tenaga kependidikan seperti bagian tata usaha, kebersihan, *maintenance*, dan keamanan agar terciptanya kenyamanan dan keamanan disaat melakukan proses belajar mengajar. Pendidik serta tenaga kependidikan di Sekolah Bodhi Dharma pada penelitian ini akan disebut sebagai karyawan sekolah. Karyawan sekolah sangat berpengaruh penting bagi pelaksanaan pembelajaran di Sekolah Bodhi Dharma terutama berkaitan dengan waktu, yaitu disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja pada karyawan Sekolah Bodhi Dharma masih kurang, hal ini dapat dilihat berapa banyak karyawan yang mengalami keterlambatan dalam absensi kehadiran.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Sekolah Bodhi Dharma Periode April Sampai Dengan September 2020

PERIODE	KETERANGAN POSISI	JUMLAH
April – Juni	Pendidik	80
	Tenaga Kependidikan	26
	Total	106
Juli – September	Pendidik	77
	Tenaga Kependidikan	24
	Total	101

Sumber: Koordinator Sekolah (2020)

Pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa pada periode April – Juni berjumlah 106 karyawan dan periode Juli – September mengalami penurunan menjadi 101 karyawan dikarenakan adanya pengurangan karyawan akibat pembelajaran dalam jaringan (daring). Untuk itu, data jumlah karyawan yang akan dijadikan penelitian sebanyak 101 karyawan. Kemudian dibawah ini terdapat tabel 1.2 yang menjelaskan jam kerja karyawan Sekolah Bodhi Dharma.

Tabel 1.2 Data Jam Kerja Sekolah Bodhi Dharma Periode April Sampai Dengan September 2020

Hari Kerja	Keterangan Posisi		Jam Kerja
Senin s/d Jumat	Pendidik	Kepala sekolah & Guru	08.00 – 15.00 Wib
Senin s/d Jumat	Kependidikan	Tata Usaha	08.00 – 15.00 Wib
		Kebersihan	08.00 – 15.30 Wib
		Maintenance	08.00 – 15.30 Wib
Senin s/d Minggu		Kebun	08.00 – 17.00 Wib
		Keamanan	07.00 – 15.00 Wib
			15.00 – 23.00 Wib
			23.00 – 07.00 Wib

Sumber: Sekolah Bodhi Dharma (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 yang menjelaskan data jam kerja karyawan Sekolah Bodhi Dharma terdapat perbedaan waktu pada bagian keamanan yang memiliki jadwal *shift* dan jam masuk kerja yang lebih awal 1 jam dibandingkan bagian lainnya. Kemudian untuk jam pulang juga memiliki perbedaan antara bagian pendidik dan kependidikan. Dengan adanya data jam kerja tersebut kita dapat melihat tingkat kedisiplinan pada karyawan Sekolah Bodhi Dharma. Berikut ialah tingkat kedisiplinan karyawan Sekolah Bodhi Dharma.

Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan Sekolah Bodhi Dharma Periode April Sampai Dengan September 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat (karyawan)	Persentase
April	106	20	18,87%
Mei		5	4,72%
Juni		0	0%
Juli	101	28	27,72%
Agustus		52	51,49%
September		88	87,13%

Sumber: Koordinator Sekolah (2020)

Dari tabel 1.3 diatas menunjukkan keterlambatan karyawan sekolah pada periode April – Juni mengalami penurunan hingga 0% dikarenakan bulan Juni kegiatan proses belajar mengajar sudah selesai dan ada liburan semester. Kemudian pada periode Juli – September mengalami peningkatan keterlambatan hingga 87,13%. Kenaikan tersebut dikarenakan adanya perbedaan sistem pembelajaran di sekolah. Sistem pembelajaran yang biasa dilakukan dengan cara tatap muka langsung berubah menjadi pembelajaran dalam jaringan (daring) dimana peserta didik belajar di rumah masing – masing tanpa harus berangkat ke sekolah.

Pada tabel 1.3 ini, karyawan sekolah yang mengalami keterlambatan akan sangat mengganggu proses belajar mengajar karena tidak dapat mengerjakan sesuatu dengan tenang dan santai. Kemudian akan membuat peserta didik menjadi tidak disiplin dikarenakan melihat gurunya yang selalu terlambat baik itu masuk kerja ataupun masuk kelas. Dengan keterlambatan dapat membuat kinerja karyawan Sekolah Bodhi Dharma menjadi kurang baik.

Selain disiplin kerja, fasilitas yang ada di Sekolah Bodhi Dharma juga

akan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan sekolah. Sekolah Bodhi Dharma merupakan sekolah yang masih dalam tahap pembangunan, sehingga dari segi bangunan Sekolah Bodhi Dharma belum sempurna. Selain bangunan belum selesai bahkan mengalami kebocoran dari bagian atas gedung menjadi kendala saat bekerja serta ada beberapa barang yang juga perlu diperbaiki dan diganti agar dapat memperlancar proses bekerja. Adapun data fasilitas yang mengalami kerusakan yaitu :

Tabel 1.4 Data Kerusakan Fasilitas Sekolah Bodhi Dharma Periode April Sampai Dengan September 2020

No	Nama Barang	Keterangan	Jumlah	Jumlah Kerusakan	Persentase
1	Pintu	Kerusakan pada bagian pintu	140	28	20,00%
2	Kursi	Kerusakan pada bagian kursi	1700	154	9,06%
3	Meja	Kerusakan pada bagian meja	1700	122	7,17%
4	Papan Tulis	Kerusakan pada bagian papan tulisan	50	6	12,00%
5	AC	Kerusakan AC yang menyebabkan kurang dingin ruangan	130	58	44,62%
6	Kipas	Kerusakan pada bagian kipas	130	10	7,69%
7	Loker	Kerusakan pada bagian loker	150	22	14,67%
8	Wifi	Kurang lancarnya jaringan	1	1	100,00%
9	Printer	Kerusakan pada bagian printer	28	8	28,57%

10	Komputer	Kerusakan pada bagian computer	101	5	45,45%
11	Genset	Kerusakan pada bagian genset	1	1	100,00%
12	Pompa air	Kerusakan pada bagian pompa air	4	2	50,00%

Sumber: Bagian *Maintenance* Sekolah (2020)

Dari data tabel 1.4 barang – barang tersebut sangat mengganggu proses bekerjanya karyawan sekolah. Dengan contoh genset yang rusak tidak diperbaiki akan mengganggu di saat terjadinya pemadaman listrik, sehingga bagian administrasi tidak dapat mengerjakan laporan ataupun administrasi lainnya. Kemudian seperti printer yang rusak dan tidak diperbaiki dalam jangka waktu yang cepat akan mengganggu guru – guru yang ingin melakukan percetakan soal ujian ataupun percetakan raport. Walaupun printer yang tersedia tidak hanya satu, tetapi akan memperlambat percetakan karena banyak yang menggunakan. Dari contoh tersebut dapat dilihat bahwasannya fasilitas yang ada di Sekolah Bodhi Dharma masih kurang, sehingga menyebabkan kinerja karyawan sekolah yang kurang baik.

Sekolah Bodhi Dharma juga sering mengalami kesalahan dalam komunikasi antara karyawan dengan atasan ataupun karyawan dengan karyawan. Ketika pelaksanaan rapat membahas sebuah kegiatan yang akan dilaksanakan pada tanggal yang ditentukan pada waktu rapat nantinya akan merubah tanpa disampaikan terlebih dahulu pada tim rapat sebelumnya, sehingga yang mengetahui perubahannya hanyalah beberapa orang. Kemudian antar karyawan juga kurang mau bertanya jika ada tugas yang diberikan secara berkelompok, satu dengan lainnya kurang mau saling bertanya mengenai tugas

apa yang harus dikerjakan. Dengan komunikasi seperti ini tentunya karyawan Sekolah Bodhi Dharma akan sulit memperoleh kinerja karyawan yang baik.

Dari penjelasan mengenai komunikasi yang menjadi hal penting dalam memperoleh kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan sendiri ialah sebuah prestasi atau hasil kerja yang telah dijalankan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sekolah Bodhi Dharma memiliki data untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan tersebut. Data tersebut akan disajikan dalam bentuk tabel 1,5 yang ada dibawah ini:

Tabel 1.5 Data Penilaian Kinerja Karyawan Sekolah Bodhi Dharma Periode Bulan Juli – Juni 2019 - 2020

PERIODE	UNIT SEKOLAH	JUMLAH KARYAWAN	NILAI RATA - RATA	NILAI
JULI - JUNI	PG/TK	20	4.323	B+
	SD	37	3.687	B-
	SMP	22	4.125	B
	SMA	22	4.024	B
TOTAL		101	4.039,75	B

Sumber: Sekolah Bodhi Dharma (2020)

Pada tabel 1.5 menjelaskan bahwa tingkat kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma masih di nilai B pada periode Juli – Juni Tahun 2019 - 2020. Dalam tabel 1.5 yang terlihat dimana pada unit SD memiliki kinerja yang paling rendah dan unit lain juga hampir setara. Pada penilaian tersebut terlihat bahwa kinerja karyawan Sekolah Bodhi Dharma belum terlalu baik dikarenakan belum ada yang diposisi nilai A, sehingga diperlukan perbaikan yang dapat meningkatkan penilaian pada kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan yang dimaksud memiliki komponen nilai yang

akan diberikan oleh pimpinan untuk menentukan seperti apa kinerja yang telah di lakukan terhadap Sekolah Bodhi Dharma. Adapun rentang nilai yang akan dijelaskan dari tabel 1.6 dibawah ini:

Tabel 1.6 Data Komponen Penilaian Kinerja Karyawan Sekolah Bodhi Dharma

KOMPONEN NILAI (SKOR)		
No	Rentang Rata – rata Nilai	Nilai
1	4.90 - 5.00	A+
2	4.75 - 4.89	A
3	4.50 - 4.74	A-
4	4.25 - 4.49	B+
5	4.00 - 4.24	B
6	3.75 - 3.99	B-
7	3.50 - 3.74	C

Sumber: Sekolah Bodhi Dharma (2020)

Pada tabel 1.6 menjelaskan tentang rentang rata – rata nilai untuk menentukan nilai tingkatan pada penilaian kinerja karyawan. Komponen nilai tersebut memiliki 7 tingkatan nilai yang terdiri dari A+, A, A-, B+, B, B- dan C. Dari komponen nilai inilah dapat diketahui sudah di tingkat nilai berapa kinerja karyawan Sekolah Bodhi Dharma. Pada dasarnya kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian agar dapat melihat hasil kerja yang dilakukan karyawan untuk sekolah sebagai tempat bekerja yang memiliki tujuan yang ini dicapai. Dari penjelasan mengenai disiplin kerja, fasilitas, dan komunikasi ialah elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan semua memiliki keterkaitan dan saling berhubungan antara elemen satu dengan lainnya.

. Kinerja karyawan ialah evaluasi yang sangat penting untuk melihat perkembangan suatu organisasi. Ini menimbulkan pertanyaan tentang elemen-elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berupa disiplin dan

komunikasi pekerjaan di Sekolah Bodhi Dharma. Berdasarkan uraian diatas, oleh sebab itu penulis menggunakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Peneliti mengidentifikasi pertanyaan - pertanyaan sebagai berikut :

1. Terdapat keterlambatan masuk jam kerja pada karyawan.
2. Karyawan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang diberikan.
3. Kondisi bangunan yang masih proses pembangunan.
4. Terdapat fasilitas yang rusak.
5. Komunikasi antara karyawan dan pimpinan mengalami kendala tentang apa yang diperintah dan dengan apa yang dikerjakan
6. Informasi yang diberikan tidak di pahami dengan jelas oleh karyawan
7. Kurangnya kerja sama sesama rekan kerja sehingga membuat komunikasi dalam organisasi jadi keliru atau *miscommunication*.

1.3. Batasan Masalah

Berlandas latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka pengkajian ini dibatasi pada pengaruh disiplin kerja, fasilitas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Sekolah Bodhi Dharma. Penelitian ini membatasi masalah pada karyawan Sekolah Bodhi Dharma.

1.4. Rumusan Masalah

Berikut ialah rumusan masalah yang di bahas pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah

Bodhi Dharma?

2. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma?
4. Apakah disiplin kerja, fasilitas dan komunikasi berpengaruh secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, sehingga tujuan pada pengkajian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, fasilitas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Pengkajian ini menggunakan informasi lain untuk menyempurnakan teori yang tersedia dan terkait dengan pengaruh variabel disiplin kerja, fasilitas, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Pengkajian ini diharapkan bisa memperluas dan menambah ide dan pengetahuan pada bidang yang berhubungan dengan disiplin kerja, fasilitas dan komunikasi mengenai kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pengkajian ini bisa menambah informasi atau referensi dari perusahaan untuk belajar tentang tingkat disiplin kerja, fasilitas, dan komunikasi, sehingga dengan begitu dapat memperoleh hal - hal dalam peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Guna untuk acuan universitas, dalam penyumbangan ide untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang memiliki hubungan dengan variabel yang terkait.