

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dan sangat berperan dalam keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya peranan manusia maka perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya, karena manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi dimana perusahaan tidak dapat bergantung dengan alat tanpa adanya peranan manusia didalamnya. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang memiliki staf yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas didasari dengan pengelolaan karyawan yang baik dimana hal tersebut akan menghasilkan peningkatan produktivitas yang tinggi.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar terciptanya produktivitas dalam pencapaian tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas didapatkan dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang sesuai, selain itu kenyamanan sumber daya manusia disuatu perusahaan juga merupakan hal penting dalam peningkatan produktivitas. Maka dengan kata lain, perusahaan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam pengelolaan dan kenyamanan sumber daya manusianya agar mendapatkan hasil yang optimal. Menurut Santia, (2021) yang dikutip pada liputan6 mengatakan bahwa menurut menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN) sumber daya manusia di Indonesia masih tertinggal di bawah Malaysia dan Thailand dimana Malaysia menduduki peringkat 27 dan Thailand peringkat 40 sedangkan Indonesia berada pada tingkat 50 dari 141 negara.

Dalam suatu organisasi dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Adamy, (2016, hlm.1) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana proses dalam mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sama. Menurut Adamy, (2016, hlm.2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfokus pada manusia dimana manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan dari suatu organisasi. Dalam menjalankan perannya, manajemen sumber

daya manusia berkaitan erat dengan perekrutan, seleksi, dan penerimaan gaji. Tidak hanya itu, manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk mengatur pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, kedisiplinan, dan pengendalian apabila terdapat suatu masalah yang berhubungan tentang sumber daya manusia. Kenyamanan dan kepuasan para karyawan juga merupakan hasil dari peranan manajemen sumber daya manusia dari suatu organisasi.

Setiap perusahaan tentunya ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Tidak hanya dalam ruang lingkup perusahaan, dunia pendidikan utamanya juga membutuhkan sumber daya manusia yang baik. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia salah satu sifat dasar penting untuk ditanamkan adalah sifat kedisiplinan yang tinggi dimana setiap masing-masing pegawai mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap peraturan yang ditetapkan oleh organisasi sehingga mereka mentaati peraturan tersebut dengan baik. Disiplin diawali dengan tuntutan dari organisasi itu sendiri, setiap peraturan yang dibuat harus ditaati, apabila pegawai lalai maka akan diberikan sanksi. Dari tuntutan tersebut para pegawai akan terbiasa dan memiliki rasa tanggung jawab untuk mentaati peraturan yang ada.

Sifat disiplin memang seharusnya tertanam pada setiap diri manusia. Dalam dunia pendidikan, tidak hanya siswa/mahasiswa yang diharuskan untuk mempunyai sifat kedisiplinan yang baik, tetapi begitu juga dengan para pengajar dan staff lainnya. Kedisiplinan pada setiap pengajar tentunya akan berpengaruh besar dalam menghasilkan bahan unggul bagi nusa dan bangsa. Tidak hanya profesi sebagai pengajar yang harus mempunyai sifat disiplin, tetapi bagi semua profesi yang ada dalam dunia pekerjaan bahkan dalam segala aspek dan hal apapun pastinya membutuhkan sifat disiplin. Maka dari itu perlunya menanamkan dalam diri sendiri bahwa sifat disiplin akan memberikan manfaat yang baik dan perlu dilatih sejak dini.

Menurut Rizal & Radiman, (2019) kedisiplinan termasuk salah satu fungsi operatif dari manajer, tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Peraturan dari suatu organisasi yang harus ditaati oleh pegawai berasal dari kebijakan yang dibuat oleh

pemimpinnya. Kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi mempunyai tahta yang harus ditaati oleh pegawainya. Selain membuat kebijakan untuk perusahaan, pemimpin organisasi juga bertanggung jawab dalam mengarahkan pegawai disiplin guna mencapai tujuan yang optimal. Oleh karena itu faktor kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kedisiplinan.

Selain dalam pembentukan kebijakan dalam perusahaan menurut Elvasusanti et al., (2019, hlm.2) kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan para pegawainya. Bagaimana cara seorang pemimpin dalam memimpin organisasi tentunya sangat berpengaruh akan perilaku dari para pegawainya. Menurut Desmerita, (2019) pemimpin itu sendiri akan menjadi panutan atau contoh bagi para bawahannya dalam lingkungan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi dan cara alamiah dalam mempelajari tentang kepemimpinan adalah dengan “melakukannya dalam pekerjaan”. Kepemimpinan di Indonesia berlandaskan dengan kepemimpinan demokrasi dan sesuai dengan nilai Pancasila yang menunjukan bahwa pemegang kekuasaan tertinggi adalah rakyat. Desmerita, (2019) juga mengutarakan bahwa pemimpin pada masa sekarang ini lebih sulit dalam menjalankan amanatnya salah satu penyebabnya adalah masalah kecil yang terjadi pada masa sekarang bisa menjadi masalah dalam skala yang besar.

Dalam suatu organisasi untuk menimbulkan rasa kedisiplinan organisasi perlu memberikan kompensasi untuk karyawan yang dimilikinya. Kompensasi tidak hanya dalam hal finansial, tetapi kompensasi dapat berupa non finansial. Kompensasi non finansial tidak berwujud fisik tetapi keberadaanya dirasakan manfaatnya oleh yang menerimanya. Pemberian kompensasi non finansial berguna untuk membuat karyawan merasa tertarik untuk melakukan pekerjaan jauh lebih baik lagi. Karena pemberian kompensasi tentunya dilatar belakangi dengan kinerja karyawan yang baik, lain dari itu pemberian kompensasi finansial ataupun non finansial diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi.

Hal ini terjadi karena jika kompensasi yang diberikan untuk menarik perhatian karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, maka akan bersamaan dengan

tingkat kedisiplinan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Sari, (2022) Kompensasi non finasnsial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial dapat berdampak positif kepada kinerja karyawan dikarenakan kompensasi non finansial dapat membantu keseharian karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja juga erat kaitannya dengan motivasi kerja tidak hanya pada perusahaan, tetapi motivasi kerja juga dibutuhkan pada dunia pendidikan. Dalam melakukan pelayanan yang baik kepada siswa dalam bentuk mengajar, seorang pengajar harus memiliki semangat dan motivasi yang tinggi agar dapat mengajar dan menyampaikan materi kepada siswa dengan baik. Dalam pengembangan karir tentunya motivasi kerja berperan penting, jika tidak ada motivasi kerja maka tidak akan mencapai prestasi kerja yang dituju. Ketika motivasi kerja menurun maka akan menyebabkan performa dari pegawai tersebut akan menurun juga, maka dapat dikatakan motivasi kerja menjadi hal penting bagi keberlangsungan perusahaan atau organisasi.

Menurut Demircioglu & Chen, (2019) Motivasi dapat didefinisikan sebagai tergeraknya untuk melakukan sesuatu atau seseorang yang diberi energi atau diaktifkan untuk mencapai tujuan dianggap termotivasi. Motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsic dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik mengacu pada melakukan sesuatu sesuai dengan rasa ketertarikan atau rasa menyenangkan yang datang pada diri sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik ialah melakukan sesuatu karena adanya arahan pada hasil yang akan dicapai. Sedangkan menurut Uno et al., (2014, hlm.164) motivasi ialah suatu kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk mengerjakan sesuatu demi mencapai tujuan. Maka melihat dari kedua pendapat tersebut motivasi menjadi penting karena dengan adanya motivasi yang baik akan tercapainya tujuan organisasi.

Begitu banyak jurnal atau artikel dalam ruang lingkup manajemen yang membahas tentang kepemimpinan, kompensasi non finansial dan motivasi kerja serta disiplin kerja pada suatu perusahaan. Namun ada beberapa penelitian yang ingin mengobjekkan sekolah sebagai tempat penelitian, Pondok Pesantren Modern Nurul Hijrah merupakan sebuah pesantren modern yang sistem pendidikannya tidak

menekankan kepada keagamaan saja tetapi juga kepengetahuan umum. Tidak seperti pondok pesantren pada umumnya, pondok pesantren ini terletak di tengah-tengah kota yaitu Jakarta Timur. Dengan berada di Ibu kota Jakarta bukan berarti kualitas kinerja para pegawai atau yang disebut sebagai guru memiliki kualitas yang unggul dibandingkan guru-guru pondok pesantren yang terletak di pedalaman. Nyatanya disiplin kerja pada pondok pesantren ini masih tergolong rendah, didukung dengan tabel di bawah ini.

Tabel 1. Presensi kehadiran serta keterlambatan para guru di Pondok Pesantren Modern Nurul Hijrah periode Juli-Desember 2021

ABSENSI PENGAJAR PONPES MODERN NURUL HIJRAH						
PERIODE JULI-DESEMBER 2021						
Bulan	Jumlah Guru	Target Kehadiran	Hadir	Tidak Hadir	Keterlambatan	Total Hari Kerja
Juli	40	100%	98.19%	7.26%	10.47%	18
Agustus		100%	95.72%	22.90%	13.55%	24
September		100%	96.53%	20.11%	19.59%	26
Oktober		100%	95.60%	24.58%	23.64%	25
November		100%	96.53%	20.11%	21.62%	26
Desember		100%	98.59%	5.02%	11.14%	16
Rata-rata		100%	96.86%	16.66%	16.67%	135

Sumber : Pondok Pesantren Modern Nurul Hijrah 2022

Berdasarkan tabel 1 presensi kehadiran guru Pondok Pesantren Modern Nurul Hijrah yang memiliki pengajar berjumlah 40 orang, yang terdiri dari guru pengetahuan umum dan guru pengetahuan islam dapat diketahui bahwa total hari kerja selama satu semester yaitu 135 hari terlepas dari hari minggu dan tanggal merah lainnya. Dari tabel 1 dapat dilihat persentase kehadiran 40 guru hanya mencapai 96,86% sedangkan target yang diharapkan dalam 1 semester seharusnya 100%. Dengan demikian terjadi ketidakhadiran guru selama 1 semester sebesar 16,66%, hal ini dikarenakan kurangnya tingkat kedisiplinan guru pondok pesantren modern nurul hijrah. Data tersebut diperkuat lagi dengan adanya persentase keterlambatan yang cukup besar bagi seorang guru yang seharusnya memiliki kedisiplinan yang tinggi, persentase keterlambatan tersebut sebesar 16,67%.

Dari bukti data tabel 1 maka besar kemungkinan bahwa Pondok Pesantren Modern Nurul Hijrah diduga mempunyai masalah pada disiplin kerja guru. Permasalahan disiplin kerja tentunya disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor pemicu dari masalah disiplin kerja pada pondok pesantren ini salah satunya yaitu

kepemimpinan yang lemah. Berdasarkan dari hasil pra survei yang dilakukan penulis kepada beberapa guru Pondok Pesantren Modern Nurul Hijrah mendapatkan hasil dan kesimpulan bahwa kepemimpinan pada pondok pesantren ini kurang tegas. Hal tersebut dapat dilihat dari bukti data jumlah keterlambatan dan jumlah ketidakhadiran yang setiap bulannya mengalami naik turun. Selain kepemimpinan, kompensasi non finansial yang diterapkan pada Pondok Pesantren Modern Nurul Hijrah seringkali dinilai kurang memenuhi harapan para guru, contohnya seperti kurangnya fasilitas dalam mengembangkan keterampilan melalui kenaikan pangkat. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang menjadi pemicu adanya permasalahan disiplin kerja. Pondok Pesantren Modern Nurul Hijrah memiliki 40 pengajar yang kurang termotivasi karena kurangnya kegiatan-kegiatan yang memicu semangat pengajar contohnya seperti perlombaan cerdas cermat antar kelas atau antar angkatan, kurangnya apresiasi dari atasan, dan lain sebagainya.

Seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzan, (2017) dengan sampel 25 pegawai dan dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Pematangsiantar mendapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Rizal & Radiman, (2019) dengan sampel seluruh karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 pegawai yang mendapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Pada penelitian ini akan dilakukan pengembangan dari penelitian-penelitian terdahulu tentang variabel kepemimpinan, kompensasi non finansial, motivasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan dengan memiliki beberapa alasan, seperti rasa ingin tahu penulis mengenai hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja, hubungan variabel kompensasi terhadap disiplin kerja, dan hubungan variabel motivasi terhadap disiplin kerja. Dan penulis juga ingin mengetahui sejauh mana disiplin kerja pegawai Pondok Pesantren Modern Nurul Hijrah dengan permasalahan yang telah ditemukan. Berdasarkan hal tersebut maka ada rasa ketertarikan untuk melakukan penelitian untuk mengkaji melalui judul penelitian

“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Pondok Pesantren Modern Nurul Hijrah Jakarta Timur”

I.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan. Maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan pada penelitian ini antara lain:

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja?
- b. Apakah terdapat pengaruh kompensasi non finansial terhadap disiplin kerja?
- c. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja?
- d. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja?

I.3 Tujuan Penelitian

Pada umumnya tujuan penelitian merupakan usaha dalam menemukan jawaban apa yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini. Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.
- b. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap disiplin kerja.
- c. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.
- d. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah kepemimpinan, kompensasi non finansial dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber informasi untuk penelitian selanjutnya yang membahas tentang ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Manfaat Praktis
 1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan menjadi alat ukur suatu perbandingan antara pengetahuan teoritis dengan praktek dilapangan.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan rekomendasi dalam pengambilan keputusan pimpinan Pondok Pesantren Modern Nurul Hijrah.
3. Bagi lingkungan Pendidikan dan akademi, penelitian ini berguna dalam penambahan wawasan dan aplikasi ilmu pengetahuan bagi para pengembang, serta dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diperoleh dari pendidikan formal di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.