

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam setiap lembaga pasti membutuhkan tenaga kerja yang dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, karena sumber daya manusia menempati posisi yang cukup strategis dalam kehidupan suatu organisasi.¹ Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau lembaga tergantung bagaimana organisasi atau lembaga tersebut memanajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, seringkali dalam lembaga besar selalu ada bagian yang mempunyai tugas untuk mendapatkan dan meningkatkan sumber daya manusianya.

Sumber daya dapat didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari berbagai kesempatan yang ada. Salah satu aset atau sumber daya penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia.² Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu

¹ Hasibuan Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 9.

² Asnawi Euis Amalia dan Muhammad Nuriyanto Al Arif, *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia* (Jakarta: Gramata Publishing, 2012), hlm. 43.

mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.³

Sejalan dengan persaingan yang semakin ketat, setiap lembaga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan bernilai. Hal ini diisyaratkan oleh Rasulullah saw. Dalam hadist yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah, Nabi Muhammad bersabda:⁴

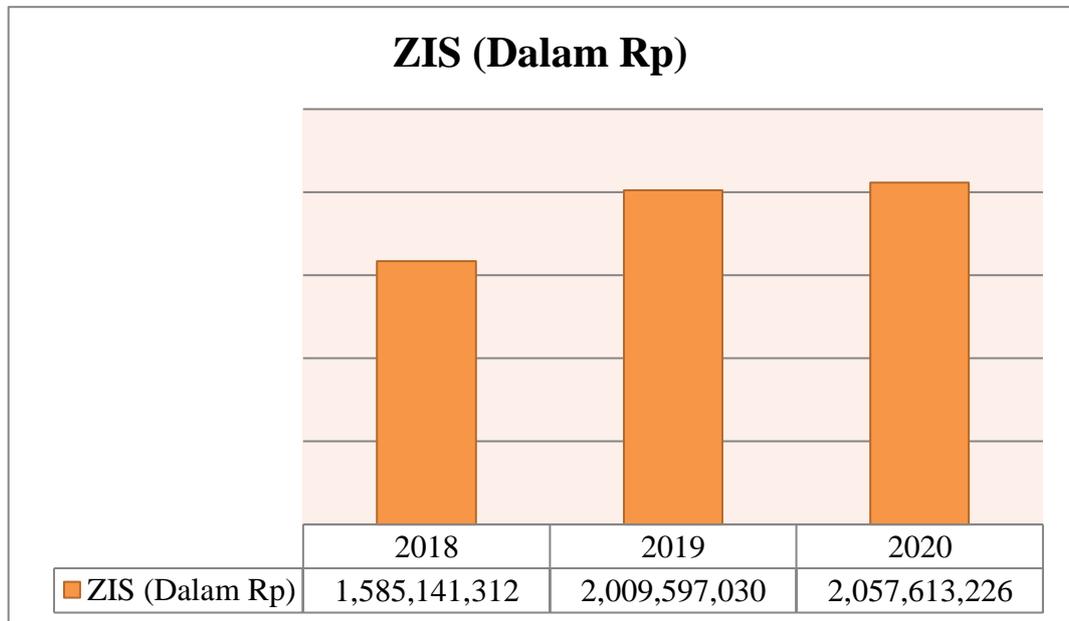
” ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasulullah bersabda, “Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.” (HR. AL-Bukhari)

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang diinginkan maka usaha yang harus dilakukan oleh setiap lembaga dalam manajemen sumber daya manusianya adalah pengembangan kualitas sumber daya manusia supaya potensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya tersebut bias dimaksimalkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap organisasi pasti berusaha untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya agar mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

³ *Ibid*, hlm. 44.

⁴ *Ibid*, hlm. 60.

Grafik 1.1
Pertumbuhan Pengumpulan ZIS
BAZNAS Kabupaten Banyuasin
Periode 2018-2020



Sumber: Laporan BAZNAS Kabupaten Banyuasin, 2020.⁵

Berdasarkan Grafik 1.1, diketahui bahwa pengumpulan ZIS yang dicapai oleh BAZNAS Kabupaten Banyuasin mengalami peningkatan dari tahun 2018 sampai tahun 2020. Meningkatnya pengumpulan ZIS oleh BAZNAS Kabupaten Banyuasin mengindikasikan bahwa kinerja karyawan semakin lama semakin meningkat. Hal ini menandakan bahwa semakin besar pengumpulan ZIS yang dicapai, semakin baik juga kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Banyuasin.

Ada beberapa faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam sebuah organisasi diantaranya adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

⁵ Laporan BAZNAS Kabupaten Banyuasin diakses pada tanggal 18 November 2020.

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁶

Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.⁷

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan.⁸

Peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawannya melalui salah satu karyawan yang menyebutkan bahwa fakta mengenai disiplin kerja yang terjadi di BAZNAS Kabupaten Banyuasin yaitu karyawan BAZNAS Kabupaten Banyuasin bekerja dengan taat pada standar kerja yang berlaku

⁶ Veithzal Rizal, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori kepraktik*, (Jakarta:PT. Rajagrafindo persada, 2006), hlm. 44.

⁷ Veithzal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 2004) hlm 455-456

⁸ Nitisemito, "*Manajemen Personalia*", (Jakarta: Ghalia Indonesia, cetakan ketiga, 1998), hal. 183.

dan para karyawan pun bekerja dengan sangat etis, namun masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, dan terdapat karyawan yang datang tidak pada jam kerja maupun pulanginya.⁹

Hal yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja secara internal, kita perlu mengetahui motivasi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Pencapaian kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi.¹⁰ Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya.¹¹

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien tidak mudah, kinerja yang efektif adalah cara mencapai suatu tujuan dengan pemilihan cara yang benar dari beberapa alternatif, kemudian mengimplementasikan pekerjaan dengan tepat dengan waktu yang cepat, sedangkan kinerja yang efisien adalah cara untuk mencapai suatu tujuan dengan penggunaan sumber daya yang minimal namun hasilnya maksimal.

Tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor lingkungan juga yang mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong kenyamanan lingkungan kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan BAZNAS Kabupaten Banyuasin, fakta mengenai lingkungan kerja yang terjadi di BAZNAS Kabupaten Banyuasin, ialah masih adanya alat-alat printer dan mesin fotokopi yang rusak, namun hubungan kekeluargaan

⁹ Wawancara langsung kepada salah satu karyawan BAZNAS Banyuasin.

¹⁰ Syarah Amalia, Mahendra Fakhri, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*, Jurnal, Vol. 10, No.2, Desember 2016, hlm. 121.

¹¹ Fahmi, Irham, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 180.

yang dirasakan di setiap karyawan sangat erat, sehingga mendukung satu sama lain dalam bekerja, jauh dari kebisingan yang membuat karyawan berkonsentrasi dengan tenang dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel bebas (*independent*) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*), yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Research Gap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.	Muhammad Deni (2018) ¹²
	Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan.	Mundakir dan Zainuri (2018)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Muhammad Deni (2018) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

¹² Muhammad, Deni. 2018. *Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Publik*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (1), 2018. ISSN: 1412-4521 Vol.15 No.4 2017.

Tabel 1.2
Research Gap Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.	Natalia Susanto (2019) ¹³
	Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan.	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama (2012) ¹⁴

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Natalia Susanto (2019) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama (2012) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

¹³ Natalia, Susanto. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 7, No. 1 (2019).

¹⁴ Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.

Tabel 1.3
Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami (2017) ¹⁵
	Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan.	Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe, dan Naga (2012) ¹⁶

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami (2017) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe, dan Naga (2012) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

¹⁵ Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2017.

¹⁶ Jerry M. Logahan; Tjia Fie Tjoe; Naga. 2012. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia*. *Binus Business Review* Vol. 3 No. 1 Mei 2012: 573-586.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Banyuasin** “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, dan beberapa penelitian terdahulu. Maka dapat diajukan beberapa pertanyaan penelitian (*research question*), diantaranya :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Banyuasin?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan dengan permasalahan yang ada, maka penelitian ini mempunyai tujuan yang diharapkan. Tujuan yang ingin dicapai penulis dari penelitian ini, dengan berdasarkan masalah-masalah yang tercantum dalam identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Banyuasin.

2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Teoritis

Menambah literatur, dan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi BAZNAS Kabupaten Banyuasin

Untuk BAZNAS Kabupaten Banyuasin diharapkan dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan dalam bekerja, memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman, serta dapat memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada BAZNAS Kabupaten Banyuasin.