

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu lembaga didirikan karena mempunyai tujuan yang diinginkan agar visi dan misi yang diharapkan bisa tercapai secara maksimal dan optimal. Menurut Wilson Bangun (2014), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2010) manajemen sumber daya manusia (SDM) yaitu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar menjadi efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang atau para pihak yang memberikan tenaga, pikiran, ide, bakat serta kreativitas pada lembaga. Target yang diperoleh karyawan merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja yang baik dan berkualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tugas pokok dan tanggung jawab yang diberikan sesuai peraturan lembaga. Oleh karena itu aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka kualitas dan kuantitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan sehingga sumber daya manusia memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi untuk mengelola lembaga bisa seoptimal mungkin dan kinerja bisa meningkat.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan lembaga. Dimana SDM merupakan tolak ukur yang sangat penting berperan dalam pengelola suatu lembaga. Untuk menciptakan kemajuan

suatu lembaga sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki khususnya kinerja. Menurut Wilson Bangun (2012) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang sudah dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai suatu tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan. Kinerja pada dasarnya adalah suatu hasil yang sudah dicapai atau dilakukan karyawan maupun tidak dilakukan sehingga dapat mempengaruhi seberapa banyak karyawan tersebut memberikan kontribusi kepada lembaga atau perusahaan termasuk hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Untuk itu menciptakan kinerja yang berkualitas dan berkuantitas, dibutuhkan adanya peningkatan kerja secara optimal dan bisa mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan sehingga bisa menciptakan tercapainya tujuan lembaga sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif untuk lembaga.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh sumber daya manusia bagi lembaga adalah kedisiplinan. Sutrisno (2013) menyatakan didalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya dan memberikan hadiah bagi yang kerjanya bagus. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja guna mencapai sebuah tujuan lembaga. Oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan, dengan disiplin yang baik berarti karyawan akan sadar

dan bersedia mengerjakan semua tugas pokoknya dengan baik sesuai peraturan lembaga.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan disamping itu juga perlu ada pendukung juga dengan adanya lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu terpenting juga dalam karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas pokok dan tanggungjawab yang dibebankan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu lembaga agar dapat tercapai tujuan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang konduktif, baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2011), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik dimana terdapat di sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara lembaga untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Faktor penting lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penggunaan teknologi informasi (TI) yaitu komputer. Dalam lingkungan lembaga atau organisasi, komputer adalah suatu seperangkat alat bantu yang mutlak diperlukan didalam menjalankan aktifitas pebekerja.

Perkembangan pada jaman yang semakin pesat dan cepat maka lembaga menuntut adanya peningkatan kualitas kerja dalam kinerja karyawan. Maka penggunaan teknologi informasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempermudah dan memperlancar karyawan untuk penyelesaian pekerjaan. Untuk itu dukungan karyawan yang memahami teknologi informasi, sangatlah dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja lembaga itu sendiri. Pemanfaatan TI untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan lembaga dan individu tentu akan mendatangkan dampak yang positif. Namun perlu diketahui bahwa TI dapat membantu kita dalam mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan mudah membuat kita menjadi lebih berarti dengan memanfaatkannya untuk hal yang positif.

Setiap tahun Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU) Jepara, memberikan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP.3) terhadap pegawai baik dosen maupun karyawan. Pemberian nilai DP.3 bagi pegawai Unisnu Jepara tentunya berguna untuk mengevaluasi supaya pelaksanaan pekerjaan pegawai Unisnu Jepara ke depan semakin dapat menghasilkan pekerjaan yang sebutan **Amat Baik**, tetapi di tiga tahun terakhir penilaian pelaksanaan pekerjaan karyawan masih stabil masih dinyatakan penilaian sebutan **Baik** belum ada peningkatan dalam pelaksanaan kerja karyawan sehingga belum mencapai target yang diinginkan. Berikut ini ditunjukkan tingkat Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP.3) karyawan Unisnu yang dideskripsikan dalam rata-rata selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1. 1
Data DP.3 Karyawan Unisnu Jepara
Tahun 2014, 2015 dan 2016

Tahun	Rata-rata Penilaian Angka	Rata-rata Penilaian DP3 (sebutan)
2014	83.93	Baik
2015	84.82	Baik
2016	84.74	Baik

Sumber : PSDM Unisnu 2018

Melihat data pada table 1.1 diketahui bahwa selama 3 tahun terakhir masih stabil masih dinyatakan penilaian **Baik**. Pada tahun 2014 penilaian DP.3 karyawan rata-rata penilaian sebesar 83.93 yang dinyatakan sebutan baik. Tahun 2015 penilaian DP.3 karyawan meningkat menjadi sebesar 84.82, tetapi peningkatan ditahun 2015 masih dinyatakan sebutan baik belum dinyatakan **Amat Baik**. Tetapi pada tahun 2016 penilaian pelaksanaan pekerjaan ada penurunan tetapi masih dalam penilaian sebutan baik.

Dan juga berangkat dari ketidak konsistenan penelitian terdahulu yang berbeda – beda yaitu :

1. Menurut Hidayat dan Taufiq (2012) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Menurut Sidanti (2015) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Menurut Ariyanto Dwi (2013) Kedisiplinan kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

4. Menurut Nugroho (2016) Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel Disiplin kerja dan lingkungan kerja pada peneliti terdahulu menyatakan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dan ada juga peneliti terdahulu menyatakan variabel kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja. Sedangkan variabel penggunaan teknologi informasi menyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Karenanya disini penulis bermaksud untuk melakukan penelitian ulang variabel tersebut dan pada objek yang lain yaitu di Unisnu Jepara.

Dari pertimbangan diatas, maka penulis dalam penelitian ini tertarik dan mengambil judul “Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Unisnu Jepara”.

1.2. Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka ruang lingkup dibatasi:

1. Hanya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yaitu: disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi.
2. Penelitian dilakukan pada karyawan tetap UNISNU Jepara, yang dimaksud karyawan dalam penelitian ini yaitu para tenaga kependidikan atau staff Unisnu Jepara yang ditetapkan (SK tetap dari YAPTINU) Jepara.

1.3. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan UNISNU Jepara?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UNISNU Jepara?
3. Apakah terdapat pengaruh antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan UNISNU Jepara?
4. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi secara simultan terhadap kinerja karyawan UNISNU Jepara?
5. Manakah di antara variabel disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi yang dominan dalam mempengaruhi terhadap kinerja karyawan UNISNU Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan UNISNU Jepara.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UNISNU Jepara.

3. Untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan UNISNU Jepara.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi secara simultan terhadap kinerja karyawan UNISNU Jepara.
5. Untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan antara disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan UNISNU Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi yang terjadi di UNISNU Jepara dan efeknya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbang yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi UNISNU Jepara yang nantinya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

