

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Umum LPI Yayasan Al- Muttaqin

LPI Yayasan Al- Muttaqin yaitu suatu institusi pendidikan berbasis islam yang menawarkan berbagai jenjang pendidikan termasuk PG, TKA, RA, SD, SMP, SMA, dan pesantren. Yayasan ini didirikan pada 14 Agustus 1988 dengan Akta Notaris Suryana No.19 dengan tujuan untuk menjadi sekolah yang berbasis islam terkemuka di Tasikmalaya. Lokasi Yayasan Al-Muttaqin berada di Jalan Sutisna Senjaya No.235, Kelurahan Tawang, Kota Tasikmalaya (lpialmuttaqin.com, 2023).

Yayasan ini selain fokus pada lembaga pendidikan (LPI), tetapi juga bertanggung jawab atas lembaga lain yaitu Lembaga Kesehatab, Lembaga Ekonomi Islam (LEI), Lembaga Sosial Islam (LSI), Pondok Pesantren, dan Lembaga Dakwah Islam (LDI). Salah satu keunggulan pendidikan Yayasan ini yaitu di tingkat SD, SMP, dan SMA yang menerapkan system KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) dengan pola "*Fullday School*" di mana siswa belajar dari pagi hingga sore hari. Metode ini dimaksudkan untuk memberikan pengajaran komprehensif kepada siswa yang tujuanya untuk menciptakan generasi yang beriman, bertaqwa, yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), serta generasi ulul albab (lpialmuttaqin.com,2023).

1.1.2 Logo LPI Yayasan Al- Muttaqin

Berikut adalah logo dari LPI Yayasan Al- Muttaqin:



Gambar 1.1 Logo LPI Yayasan Al- Muttaqin

Sumber: Data Internal LPI Yayasan Al- Muttaqin

1.1.3 Visi dan Misi LPI Yayasan Al- Muttaqin

Dalam mengelola organisasinya, LPI Yayasan Al-Muttaqin memiliki tujuan yang ingin dicapainya, yang juga sangat krusial untuk memastikan keberlanjutan kesuksesan jangka panjang. Berikut adalah visi dan misi LPI Yayasan Al-Muttaqin:

a. Visi

Menjadi lembaga pendidikan yang unggul dan terdepan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki iman, taqwa, ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta semangat kemanusiaan dan kebersamaan (ukhuwah dan jamaah). (lpialmuttaqin.com,2023)

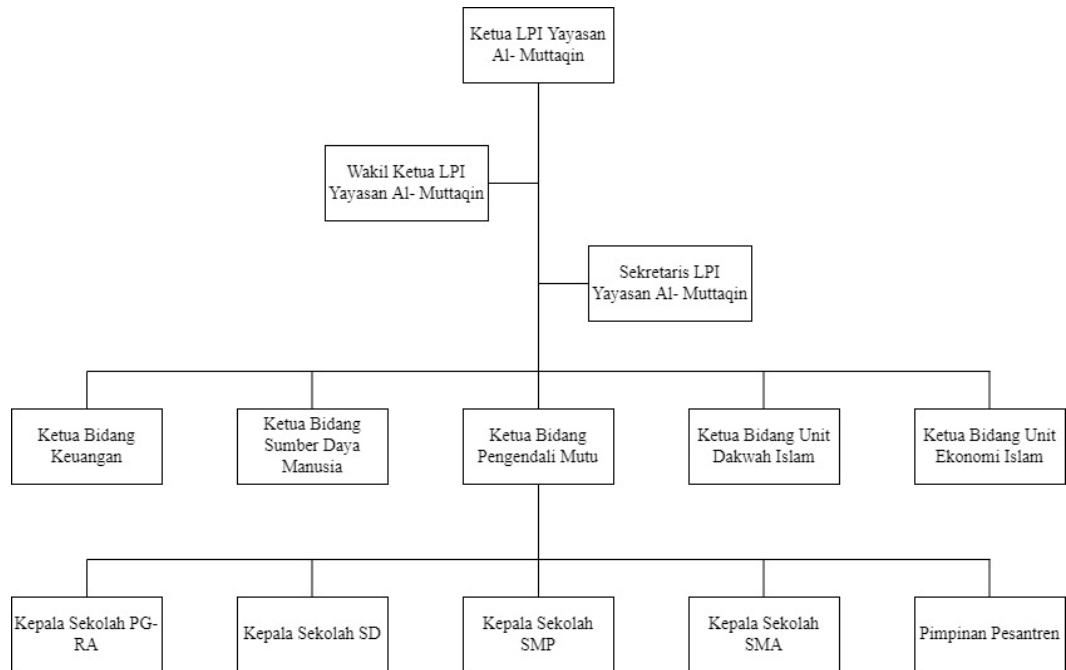
b. Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi kesolehan dan kecerdasan;
2. Menyediakan dan membina sumber daya manusia yang berakhlaq karimah;
3. Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan potensi sumber daya keummatan dan kerakyatan;
4. Melakukan pengabdian masyarakat dalam kerangka mewujudkan kemaslahatan;

5. Memupuk dan membina aqidah shalihah (aqidah yang benar).
(lpialmuttaqin.com,2023)

1.1.4 Struktur Organisasi LPI Yayasan Al- Muttaqin

Berikut adalah struktur organisasi dari LPI Yayasan Al- Muttaqin:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi LPI Yayasan Al- Muttaqin

Sumber: Data Internal LPI Yayasan Al- Muttaqin

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan memiliki peran sentral dalam kemajuan pembangunan suatu negara dan juga berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonominya. Selain itu, pendidikan juga dianggap sebagai investasi dalam pengembangan potensi manusia. Cara yang paling efektif untuk mengembangkan sumber daya manusia yang cakap, mandiri, kuat secara spiritual dan religious, cerdas, berakhlak mulia, dan terampil yang diperlukan oleh lingkungan, masyarakat, bangsa dan negara adalah melalui pendidikan nasional. Oleh karena itu, sudah selayaknya pembangunan pendidikan nasional diprioritaskan agar

sumber daya manusia Indonesia memiliki daya saing dalam skala regional dan global. (Sulfemi,2020).

Di era kemajuan yang semakin cepat ini, globalisasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh besar terhadap semua aspek kehidupan manusia termasuk di bidang pendidikan (Fernando dan Wulansari, 2021). Perkembangan yang pesat dalam dunia pendidikan juga telah mengalami perubahan yang signifikan menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Transformasi ini memberikan kontribusi besar bagi kemajuan masyarakat dengan memungkinkan mereka mengembangkan pengetahuan dalam bidang yang diminati. Kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, dan seni yang sangat pesat, serta perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat, semuanya berkontribusi pada fakta bahwa organisasi harus terus berjuang dengan kekurangan kinerja yang terampil. Hal ini menunjukkan bahwa produk sistem pendidikan belum mampu mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas atau belum mampu menghasilkan orang-orang yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan (Sulfemi,2020). Untuk mencapai tujuan ini, pendidikan harus secara cermat memilih materi pembelajaran, menyusun rencana kegiatan, dan menerapkan metode penelitian yang sesuai. Hal ini bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul, berbakat, dan kompetitif (Fattah, 2014:39).

Banyak organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini membuat organisasi harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas para karyawan (Hermana dan Pratama, 2023). Indiyati *et al* (2019) mengatakan kinerja karyawan yaitu hasil yang diperoleh oleh setiap individu dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya berdasarkan kriteria yang sudah diterapkan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan yang memerlukan perhatian dan pengembangan yang baik.

LPI Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya sebagai objek penelitian penulis, memiliki beberapa tata nilai untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja para karyawannya khususnya guru yaitu bekerja atas dasar keikhlasan, kejujuran dan pengabdian, bekerja dalam semangat kemandirian dan kebersamaan, bekerja sambil melakukan perbaikan mutu secara berkelanjutan, bekerja berdasarkan prinsip profesionalisme, mengutamakan kebersamaan dan kekompakan sistematis, mengutamakan kepentingan pengguna, dan mendapatkan hak setelah menunaikan kewajiban (lpialmuttaqin.com,2023).

Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan pada hari Jumat, 15 Desember 2023 kepada Kepala Bidang SDM LPI Yayasan Al- Muttaqin bahwasannya LPI Yayasan Al- Muttaqin diharapkan dapat fokus pada perhatian dan pengembangan sumber daya manusia yang ada sehingga mampu menerapkan tata nilai dengan efektif. Keinginan ini mencakup harapan agar para guru mampu memberikan kinerja optimal menghasilkan kemajuan bagi organisasi, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi publik dalam operasinya ditentukan oleh seberapa baik sumber daya manusia berfungsi. Untuk mencapai tujuan dan misi organisasi, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan benar. Kinerja karyawan adalah hal penting dalam manajemen sumber daya manusia (Saputra dan Martha, 2022). Hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, dikenal sebagai kinerja (Maulidiyah et al., 2021). Sebagaimana tugas karyawan yang bekerja sebagai karyawan termasuk merencanakan pelajaran, memotivasi siswa, mengawasi siswa di kelas, menjamin keberhasilan pembelajaran, dan memiliki kemampuan untuk mengevaluasi siswa (Sary *et al.*, 2023). Untuk mengetahui karyawan berhasil atau tidaknya dalam menjalankan tugasnya dapat dinilai dari kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Ketua Bidang SDM LPI Yayasan Al-Muttaqin (2023), Lembaga Pengembangan Islam (LPI) Yayasan Al-Muttaqin mengutamakan prinsip nilai kuantitas dan kualitas dalam mencapai target penilaian seluruh kinerja karyawannya.

Pada penelitian ini penilaian yang dinilai adalah penilaian para guru LPI Yayasan Al-Muttaqin yang dimana penilaian dilakukan melalui raport yang telah disediakan oleh yayasan tersebut. Raport tersebut akan dikumpulkan oleh unit setiap dua semester dan akan dievaluasi oleh pihak Yayasan untuk mempertimbangkan dalam proses pekerjaan karyawan.

Sebagaimana dijelaskan oleh Ketua Bidang SDM LPI Yayasan Al-Muttaqin. Terdapat empat aspek penilaian kinerja yang dinilai di LPI Yayasan Al- Muttaqin ini terhadap karyawannya yaitu:

Tabel 1.1 Aspek Penilaian Kinerja Karyawan

| No | Kompetensi |
|-----------------------|---|
| A. Pedagogik | |
| 1. | Menguasai Karakteristik Peserta Didik Yang Mendidik |
| 2. | Menguasai Teori Belajar Dan Prinsip Pembelajaran Yang Mendidik |
| 3. | Pengembangan Kurikulum |
| 4. | Kegiatan Pembelajaran Yang Mendidik |
| 5. | Pengembangan Potensi Peserta Didik |
| 6. | Komunikasi Dengan Peserta Didik |
| 7. | Penilaian Dan Evaluasi |
| B. Kepribadian | |
| 8. | Bertindak Sesuai Dengan Norma Agama, Hukum, Sosial, Dan Kebudayaan Nasional Indonesia |
| 9. | Menunjukkan Pribadi Yang Dewasa Dan Teladan |
| 10. | Etos Kerja, Tanggung Jawab Yang Tinggi, Dan Rasa Bangga |
| C. Sosial | |
| 11. | Bersikap Inklusif, Bertindak Objektif, Serta Tidak Diskriminatif |
| 12. | Komunikasi Dengan Sesama Karyawan, Orang Tua Murid, Tenaga Kependidikan, Dan Masyarakat |

| D. Profesional | |
|-----------------------|---|
| 13. | Penguasaan Materi, Struktur, Konsep Dan Pola Pikir Keilmuan Yang Mendukung Mata Pelajaran Yang Diampu |
| 14. | Mengembangkan Keprofesionalan Melalui Tindakan Reflektif |

Sumber: Data Internal LPI Yayasan Al- Muttaqin

Jenis penilaian ini diterapkan untuk semua guru yayasan guna mengukur kinerja mereka. Adapun skor dan kategori penilaian kinerja karyawan pada LPI Yayasan Al- Muttaqin yang tercermin dari tingkat sasaran penilaian kinerja tercapai. Berikut adalah indikator penilaian kinerja guru pada LPI Yayasan Al- Muttaqin:

Tabel 1.2 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

| No | Nilai Kinerja Karyawan | Kategori |
|-----------|-------------------------------|-----------------|
| 1 | 91-100 | Amat Baik |
| 2 | 81-90 | Baik |
| 3 | 71-80 | Cukup |
| 4 | 61-70 | Kurang |

Sumber: Data Internal LPI Yayasan Al- Muttaqin

Berdasarkan tabel 1.1 aspek penilaian kinerja karyawan dan tabel 1.2 kriteria penilaian kinerja karyawan, peneliti melakukan wawancara dan observasi kepada ketua SDM Yayasan Al- Muttaqin mengenai hasil data kinerja karyawan di LPI Yayasan Al- Muttaqin untuk periode tahun 2021-2023 yang diperoleh oleh penulis seperti berikut ini:

Tabel 1.3 Hasil Penilaian Kinerja Guru LPI Yayasan Al- Muttaqin

Periode 2021-2023

| Nilai Kinerja Guru LPI Yayasan Al- Muttaqin | | | | | |
|--|------------------------|------------------------|-----------------|------------------|-------------------|
| Tahun | Jumlah Karyawan | Sangat Baik (A) | Baik (B) | Cukup (C) | Kurang (D) |
| 2021 | 110 | 46 | 64 | 4 | 0 |
| 2022 | 110 | 55 | 45 | 9 | 1 |
| 2023 | 110 | 65 | 39 | 6 | 0 |

Sumber: Data Internal LPI Yayasan Al- Muttaqin

Berdasarkan tabel nilai kinerja guru di atas dari hasil rekap yang telah diberikan terkait penilaian kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa yang memperoleh kriteria penilaian Amat Baik (A) dari tahun 2021-2022 terdapat peningkatan pada guru tiap tahunnya, lalu yang memperoleh kriteria penilaian Baik (B) terdapat penurunan sebanyak 45 orang di tahun 2022 dan peningkatan pada kriteria penilaian Cukup (C) dan Kurang (D) sebanyak 9 orang dan 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di LPI Yayasan Al- Muttaqin mengalami penurunan pada kualitas dan kuantitas penilaian kinerja.

Kinerja karyawan dapat terpengaruh oleh berbagai faktor. Menurut Kasmir (2016:189), terdapat tiga belas faktor yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi, antara lain disiplin kerja, keahlian, kepuasan kerja, kemampuan, komitmen, lingkungan kerja, motivasi kerja, loyalitas, rancangan kerja, gaya kepemimpinan, kepribadian, kemampuan dan budaya organisasi. Salah satunya untuk mencapai kinerja optimal yaitu dibutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dari seluruh anggota organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertera secara tertulis maupun yang tidak tertulis (Putri,2020). Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mempercepat efisiensi

karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga mengoptimalkan kinerja perusahaan. Pegawai yang memegang teguh disiplin kerja umumnya menunjukkan kepatuhan terhadap waktu dan memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi (Wicaksono, 2019).

Di LPI Yayasan Al-Muttaqin, terdapat kebijakan-kebijakan yang mendorong para karyawan untuk menjalankan tata kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas mereka. Menurut Chandra *et.al* (2019) tindakan kedisiplinan yang diterapkan oleh karyawan akan mendorong mereka untuk mematuhi berbagai standar dan peraturan, sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran atau penyimpangan. Dengan adanya peraturan, potensi penyalahgunaan kekuasaan dalam lingkungan kerja dapat diminimalisir. Selain itu, menurut Saputra dan Martha (2022) tingkat disiplin kerja yang tinggi perlu dipertahankan dan ditingkatkan secara konsisten agar semakin baik. Disiplin kerja merupakan suatu sikap sadar atau kemauan seorang karyawan untuk melaksanakan dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan hal tersebut maka akan mendorong semangat kerja, serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Hotmauli *et al*, 2023).

Berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Yayasan, peraturan terkait disiplin kerja karyawan mencakup aspek hari kerja dan jam kerja. Jam kerja merujuk pada periode yang diharuskan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka, dengan batas waktu awal dan akhir yang telah ditetapkan. Di LPI Yayasan Al-Muttaqin, durasi kerja setiap harinya adalah 8 jam, dan totalnya mencapai 40 jam per minggu, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Hari Senin – Jumat masuk kerja pukul 07.10 – 16.00 WIB, dengan istirahat pukul 12.00 – 13.00.
2. Hari Jumat masuk kerja pukul 07.10 – 16.00 WIB, dengan istirahat pukul 11.30 – 13.00 WIB (menyesuaikan dengan shalat Jumat).

Semua karyawan di LPI Yayasan Al-Muttaqin harus mematuhi peraturan dan tata tertib yang telah diberlakukan. Tak hanya itu, diharapkan bahwa para karyawan dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh yayasan, serta melakukan pencatatan kehadiran yaitu *check in* dan *check out* dengan menggunakan sistem *fingerprint* yang telah disediakan ataupun memakai absen manual dengan mengisi tanda tangan.

Dalam menjalankan disiplin kerja, LPI Yayasan Al-Muttaqin telah menetapkan perjanjian serta sanksi yang telah disetujui bersama. Menurut Wicaksono *et.al* (2022) Kedisiplinan karyawan dalam menjalankan kegiatan akan mendorong mereka untuk mematuhi standar dan peraturan organisasi dengan tekun. Sehingga dengan adanya peraturan tersebut mampu mengurangi pelanggaran-pelanggaran yang dapat terjadi dalam bekerja. Menurut Octavianti *et al* (2022) Disiplin juga mencerminkan kondisi ketertiban di mana karyawan berperilaku sesuai dengan pandangan bahwa mematuhi peraturan organisasi adalah perilaku yang pantas dan dapat diterima. Menurut Elburdah (2021) disiplin kerja merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap perjanjian kerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja, sikap tanggap dan rela dalam mematuhi norma-norma yang berlaku di lingkungannya, serta kesadaran akan pentingnya mematuhi aturan dan norma sosial. Untuk menegakkan disiplin pegawai dalam suatu organisasi, diperlukan peraturan dan sanksi bagi yang melanggar. Peraturan disiplin kerja berfungsi memberikan bimbingan kepada pegawai untuk mencapai disiplin yang baik dalam organisasi (Maryani *et al*, 2022) Berikut adalah sanksi telah ditetapkan LPI Yayasan Al- Muttaqin Kota Tasikmalaya sebagai berikut:

1. Teguran Lisan
2. Sanksi Administrasi
3. Peringatan I
4. Peringatan II
5. Peringatan III

Penelitian terdahulu mengenai hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif. Menurut Syawaludin (2022) dalam penelitiannya yang dilakukan di Rumah Sakit Setia Mitra, Jakarta Selatan, menunjukkan bahwa penegakan disiplin berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ferdinand dan Mutaufiq (2022) juga menunjukkan hasil yang positif hubungan nyata disiplin kerja dan kinerja karyawan di kantor Cijantung. Menurut Hidayati *et al* (2021) dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa disiplin, teguran, dan aturan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengukur tingkat disiplin kerja guru di LPI Yayasan Al-Muttaqin, informasi dapat diperoleh melalui pemantauan ketidakhadiran dan data absensi. Menurut Sinambela (2019) dimensi yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Berikut adalah tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan guru LPI Yayasan Al- Muttaqin Kota tasikmalaya yang didapatkan oleh peneliti:

Tabel 1.4 Data Ketidakhadiran Karyawan LPI Yayasan Al- Muttaqin Tahun 2023

| Bulan | Jumlah Hari Kerja | Ketidakhadiran Guru | Jumlah Guru |
|----------|-------------------|---------------------|-------------|
| Januari | 21 | 2% | 110 |
| Februari | 20 | 3% | 110 |
| Maret | 21 | 3% | 110 |
| April | 10 | 5% | 110 |
| Mei | 21 | 8% | 110 |
| Juni | 15 | 0% | 110 |
| Juli | 19 | 0% | 110 |
| Agustus | 22 | 6% | 110 |

| | | | |
|-----------|----|----|-----|
| September | 20 | 4% | 110 |
| Oktober | 22 | 0% | 110 |
| November | 22 | 2% | 110 |
| Desember | 12 | 4% | 110 |

Sumber: Data Internal LPI Yayasan Al- Muttaqin

Pada table di atas, terdapat bulan-bulan dengan ketidakhadiran yang rendah yaitu di bulan Juni, Juli, dan Oktober dengan tingkat 0% artinya seluruh guru pada bulan-bulan berikut hadir ke tempat kerja. Lalu terdapat bulan-bulan dimana ketidakhadiran yang lebih bervariasi seperti di bulan Juni sebesar 2%, Februari 3%, Maret 3%, November 2%, dan Desember 4% yang dimana ini lebih bervariasi terkait ketidakhadiran guru. Selain itu, terdapat bulan-bulan dengan tingkat ketidakhadiran yang tinggi dimana ini terjadi di bulan Mei sebesar 8%, Agustus sebesar 6% dan April sebesar 5%. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan data ketidakhadiran guru ini menurut Ketua SDM Yayasan Al- Muttaqin bahwasanya adalah dimana guru tidak memberikan keterangan lewat surat maupun pesan *online* penyebab tidak masuknya ke tempat kerja.

Tabel 1.5 Data Absensi Guru LPI Yayasan Al- Muttaqin Tahun 2023

| Bulan | Jumlah Hari Kerja | Keterlambatan Absensi Guru | Jumlah Guru |
|--------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------|
| Januari | 21 | 66% | 110 |
| Februari | 20 | 70% | 110 |
| Maret | 21 | 75% | 110 |
| April | 10 | 72% | 110 |
| Mei | 21 | 87% | 110 |
| Juni | 15 | 30% | 110 |
| Juli | 19 | 30% | 110 |
| Agustus | 22 | 40% | 110 |

| | | | |
|-----------|----|-----|-----|
| September | 20 | 66% | 110 |
| Oktober | 22 | 40% | 110 |
| November | 22 | 30% | 110 |
| Desember | 12 | 40% | 110 |

Sumber: Data Internal LPI Yayasan Al- Muttaqin

Adapun data pada tabel 1.5, terlihat tingkat keterlambatan guru di LPI Yayasan Al-Muttaqin cukup tinggi. Dari bulan Januari hingga Desember. Pada bulan Januari sebanyak 66% guru dari jumlah semuanya guru melakukan keterlambatan. Peningkatan paling tinggi keterlambatan guru terjadi pada bulan Mei sebesar 87%. Pada bulan Juni mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu 30% guru LPI Yayasan Al- Muttaqin yang melakukan keterlambatan. Sementara itu, pada bulan September keterlambatan guru meningkat kembali sebanyak 66% dan pada bulan Oktober hingga Desember mengalami naik turun di 40% dan 30% guru yang melakukan keterlambatan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan guru LPI Yayasan Al- Muttaqin selama bulan Januari-Desember 2023 mengalami fluktuasi yang cenderung meningkat dan menurun setiap bulannya.

Data absensi tersebut merupakan data tahun 2023 yang diberikan Yayasan kepada peneliti. Hasil wawancara peneliti kepada Kepala Bidang SDM Yayasan Al-Muttaqin mengungkapkan bahwa beberapa guru tidak mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan pada pukul 07.10 WIB. Alasan rata-rata keterlambatan tersebut melibatkan masalah pribadi, terutama yang terkait dengan urusan keluarga, jarak jauh antara tempat tinggal dan tempat kerja hingga terbatasnya transportasi. Menurut Ketua Bidang SDM LPI Yayasan Al- Muttaqin, untuk absensi terutama pada keterlambatan mengalami instabilitas setiap bulannya, yang dapat dikatakan bahwa keterlambatan guru masih tinggi dan belum stabil pada tahun 2023. Selain itu, akibat dari keterlambatan tersebut juga dapat menyebabkan siswa terbengkalai, pekerjaan banyak tertunda, dan mengurangi kualitas hasil kerja. Kehadiran guru yang tidak konsisten karena alasan yang sebenarnya masih dapat diselesaikan dengan cara lain atau kurang

tanggung jawab juga dapat mengganggu proses pembelajaran, menghalangi siswa dari memperoleh pengetahuan secara optimal. Disiplin kerja yang konsisten sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif (Dheviests dan Riyanto,2020). Salah satu penyebab yang mungkin masih kurang pada disiplin ini yaitu sanksi-sanksi yang tidak diterapkan dengan ketat dan tegas, dan kurangnya pengawasan dari kepala setiap unit.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam membentuk kinerja mereka dan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi efektivitas dalam bekerja. Menurut Munardi *et. al* (2021) lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar seorang karyawan selama bekerja, termasuk aspek fisik dan non-fisik, yang dapat berdampak pada pelaksanaan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja memiliki peran sentral dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan berada di lingkungan yang nyaman dan memadai, kinerja mereka cenderung lebih baik. Menurut Afandi (2018: 65) manajemen perusahaan harus memberi perhatian serius pada lingkungan kerja. Meskipun bukan bagian dari proses produksi, lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada karyawan yang menjalankan proses tersebut. Lingkungan kerja menciptakan suasana di mana karyawan menjalankan aktivitas sehari-hari mereka dan suasana kerja yang nyaman memberikan keamanan serta memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal (Kurniawanto *et al*, 2022).

Melalui observasi lapangan yang penulis lakukan, dapat dikatakan bahwa kondisi ruang kerja bagi karyawa masih belum optimal. Menurut Tesmanto dan Rina (2022) ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, yang tercermin dalam penurunan moral pekerja, tingkat absensi yang tinggi, peningkatan kesalahan dalam pekerjaan, penurunan kecepatan kerja, dan kecenderungan untuk merasa malas ketika bekerja. Maka lingkungan kerja harus memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat memberikan rasa puas kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Diputra dan Suwandana, 2022).

Lingkungan kerja mencakup semua faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi organisasi atau perusahaan, yang dapat berdampak baik maupun buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Runi,2023). Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi kerja yang terbentuk oleh peralatan, mesin kantor yang digunakan, serta tata ruang kantor, yang secara signifikan memengaruhi kondisi fisik dan situasional di mana pekerjaan harus dijalankan (Wangi *et.al*, 2020). Penilaian lingkungan kerja fisik dapat dilakukan berdasarkan indikator seperti penataan cahaya, kondisi udara, tingkat kebisingan, suhu, dan tata ruang kerja. Menurut Utami *et al* (2023) Lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan dengan fasilitas yang memadai dan tempat kerja yang kondusif, mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang kurang baik dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja atau ketidaktersediaan fasilitas kerja yang memadai cenderung mengalami penurunan kinerja.

Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik di LPI Yayasan Al- Muttaqin, peneliti melakukan wawancara terhadap Ketua Bidang SDM LPI Yayasan Al-Muttaqin. Dalam pernyataannya, beliau menyatakan bahwa LPI Yayasan Al-Muttaqin telah berupaya maksimal untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang memberikan kenyamanan dan fasilitas yang memadai demi mendukung kinerja para pegawai. Hal ini mencakup penyediaan bangku dan meja kerja yang nyaman, pendingin udara (AC), serta akses wifi untuk kebutuhan pekerjaan. Seluruh peralatan kantor yang diperlukan sebagai sarana penunjang pekerjaan juga telah disediakan dengan baik.

Selain lingkungan fisik, terdapat kondisi lingkungan non-fisik. Lingkungan non-fisik dapat diartikan sebagai modal sosial di tempat kerja untuk membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan bekerja sama untuk menyelesaikan konflik (Saraswati dan Indiyati,2022). Lingkungan kerja non-fisik sendiri melibatkan segala

kondisi yang terjadi dalam konteks hubungan kerja, baik itu keterkaitan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Kemampuan manusia untuk menjalankan aktivitasnya dengan efektif dapat dicapai melalui dukungan kondisi lingkungan yang sesuai, yang pada akhirnya dapat mencapai hasil yang optimal (Fitriani *et.al*,2019). Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja yang baik sangat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dan mencapai kinerja yang terbaik (Suharmono *et al*, 2023).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut Sunarto dan Ellesia (2023) dalam penelitiannya mengenai *The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Aqiqah86 South Tangerang* menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Widyastuti dan Indiyati (2021) dalam penelitiannya terhadap Lingkungan Kerja Dinas Perdagangan Kota Surakarta menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan Liestiani *et al* (2019) yang dilakukan di Koperasi Al Hudori Palembang menunjukkan juga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terkait lingkungan kerja di LPI Yayasan Al- Muttaqin yang dilakukan penulis kepada Ketua Bidang SDM LPI Yayasan Al- Muttaqin bahwasanya dalam lingkungan kerja, LPI Yayasan Al-Muttaqin telah berupaya maksimal untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman demi mendukung kinerja para karyawannya. Berdasarkan hasil observasi lingkungan LPI Yayasan Al- Muttaqin yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa sudah memadainya sirkulasi udara, tetapi pada ruang musyawarah tidak terdapat kipas angin atau AC yang membuat suasana ruang musyawarah menjadi panas dan pengap, terutama jika pada siang hari. Kurangnya lemari dan loker untuk para karyawan sehingga membuat barang-barang dan berkas disimpan dan dibiarkan menumpuk

begitu saja. Kebersihan di LPI Yayasan Al- Muttaqin terlihat terjaga meskipun masih ada terlihat sampah yang berserakan. Sedangkan lingkungan non-fisiknya yang berkaitan dengan untuk hubungan antar karyawan maupun atasan menurut Ketua Bidang SDM Al- Muttaqin sudah cukup saling mengayomi, rukun, selalu memberikan dukungan satu sama lain, dan saling membantu antar sesama meskipun terkadang masih ada beberapa yang terlihat bahwa masih terdapat kurangnya kolaborasi dan koordinasi antar karyawan.

Berikut beberapa foto lingkungan kerja LPI Yayasan Al- Muttaqin sebagai berikut:



Gambar 1. 3 Ruang Kerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Gambar 1.3 menggambarkan kondisi ruang kerja karyawan SMP dan SMA Al- Muttaqin. Terdapat kipas angin pada ruang kerja tersebut dan pencahayaan yang sudah mencukupi. Akan tetapi, terlihat bahwa jarak antar meja dan kursi karyawan berdempetan sehingga membuat keterbatasan ruang gerak serta adanya mushola kecil yang dipakai untuk karyawan wanita shalat. Selain itu, tidak adanya loker bagi karyawan untuk dapat menyimpan barang-barangnya sehingga membuat karyawan menyimpan berkas-berkas pribadinya hanya di meja kerja saja.



Gambar 1.4 Kondisi Ruang Musyawarah

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Seperti yang terlihat pada gambar 1.4, kondisi ruang musyawarah yang tidak terlihat nyaman dan belum sepenuhnya siap digunakan. Terlihat banyaknya tumpukan buku yang tidak tertata dengan baik, barang-barang yang tidak terorganisir dengan rapi,

dan kebersihan yang kurang terjaga dan kurangnya penyejuk ruangan (AC) ataupun kipas sehingga membuat suasana dalam ruangan menjadi panas saat digunakan.



Gambar 1.5 Kondisi Ruang Organisasi

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Ruang organisasi yang tergambar pada gambar 1.5 sering digunakan oleh para siswa seperti kumpul organisasi OSIS, MPK, ROHIS, dan lain-lain. Dapat dilihat bahwa keadaan ruangan sangat berantakan disebabkan oleh penumpukan barang dan minimnya cahaya yang terhalang oleh tembok. Situasi ini dapat memberikan pengalaman kurang nyaman bagi para pengguna, mengingat adanya barang yang berserakan dan kurangnya pencahayaan.



Gambar 1. 6 Ruang Tata Usaha

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Pada ruang tata usaha ini yang terlihat di atas, terdapat banyak tumpukan buku yang disimpan di ujung dikarenakan keterbatasan lemari. Selain itu, tata ruang juga pun berpengaruh. Menurut karyawan, dikarenakan adanya tumpukan buku yang disimpan di ruang tata usaha, membuat ruangan semakin sempit dan ruang gerak terbatas.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Serena dan Wulansari,2022) Organisasi perlu memperhatikan pembangunan lingkungan kerja yang dapat menyediakan stabilitas bagi para anggotanya. Selain itu, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Dheviets dan Riyanto, 2020) kedisiplinan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan produktivitas para karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diperkuat karena menekankan pentingnya kedisiplinan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja karyawan sebagai dasar analisisnya.

Mengingat fenomena-fenomena yang sudah diuraikan, penulis tertarik untuk menelusuri lebih lanjut soal beberapa pengaruh kinerja karyawan LPI Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di LPI Yayasan Al-Muttaqin”**.

1.3 Perumusan Masalah

Yayasan memiliki peran penting dalam memajukan disiplin karyawan agar dapat menciptakan kinerja yang optimal dan mencapai tujuan dengan lancar. Dukungan bimbingan dan peraturan diperlukan untuk mendorong disiplin karyawan, sehingga mereka dapat konsisten memberikan kinerja terbaik kepada organisasi. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan memadai oleh organisasi. Kekurangan disiplin dan kondisi kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan penurunan kinerja organisasi dan menghambat pencapaian target secara maksimal. Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu karyawan yang diambil adalah guru LPI Yayasan Al- Muttaqin.

Berdasarkan temuan dari penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, teridentifikasi bahwa masih ada beberapa indikator yang belum optimal dalam mendukung kinerja organisasi. Oleh karena itu, penulis berencana melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di LPI Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya.

Setelah meninjau literatur mengenai dampak disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, rumusan masalah penelitian yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja Guru di LPI Yayasan Al- Muttaqin?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Guru di LPI Yayasan Al- Muttaqin?
3. Bagaimana Kinerja Guru di LPI Yayasan Al- Muttaqin?

4. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja guru Terhadap Kinerja Guru di LPI Yayasan Al- Muttaqin?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui Disiplin Kerja Guru di LPI Yayasan Al- Muttaqin.
2. Mengetahui Lingkungan Kerja Guru di LPI Yayasan Al- Muttaqin.
3. Mengetahui Kinerja Guru di LPI Yayasan Al- Muttaqin.
4. Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di LPI Yayasan Al- Muttaqin.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk menyediakan bukti empiris mengenai dampak disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan kontribusi koseptual bagi peneliti sejenis serta mengembangkan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan dan memajukan bidang pendidikan.

2. Secara Praktis

Memberikan pemahaman yang mendalam mengenai dampak disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan. Penelitian ini bermanfaat sebagai sumber pengetahuan untuk perusahaan, mahasiswa dan akademisi. Selain itu, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai alat evaluasi bagi LPI Yayasan Al- Muttaqin untuk mengambil keputusan dan merancang kebijakan yang sesuai guna meningkatkan kinerja para karyawannya.

1.6 Sistematis Penulisan Tugas Akhir

Pengaturan penulisan diperlukan agar peneliti dapat dengan mudah menyusun studi ini dan membantu pembaca dalam membacanya. Rencana penulisan disusun sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini adalah ringkasan singkat yang memberikan gambaran umum yang akurat tentang isi penelitian. Isinya mencakup gambaran umum tentang objek penelitian, latar belakang studi, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur penulisan tugas akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, teori disajikan mulai dari konsep umum hingga detil, dengan merujuk pada penelitian sebelumnya dan diikuti oleh kerangka pemikiran penelitian. Bab ini dapat mencakup hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, dijelaskan pendekatan, metode, dan teknik yang diterapkan untuk mengumpulkan dan menganalisis data guna menjawab permasalahan penelitian. Isi bab mencakup penjelasan tentang jenis penelitian, operasionalisasi variabel, serta populasi dan sampel yang digunakan.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian dan pembahasan disusun secara terstruktur sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian, kemudian disajikan dalam sub judul yang terpisah. Bab ini terbagi menjadi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian, sementara bagian kedua menguraikan pembahasan dan analisis hasil penelitian tersebut. Setiap aspek pembahasan dimulai dengan analisis data, diikuti oleh interpretasi, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan. Dalam konteks pembahasan, disarankan untuk melakukan perbandingan dengan

penelitian-penelitian sebelumnya atau merujuk pada landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mencakup rangkuman kesimpulan dari temuan penelitian dan rekomendasi untuk perusahaan yang menjadi fokus penelitian, sekaligus memberikan saran bagi peneliti berikutnya.