

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Umum Perguruan Islam Ar-Risalah dan Yayasan Waqaf

Ar-Risalah

Berdasarkan informasi yang dicantumkan pada website Perguruan Islam Ar-Risalah, Perguruan Islam Ar-Risalah merupakan yayasan pendidikan Islam yang berdiri secara resmi pada tahun 2003 dibawah naungan Yayasan Waqaf Ar-Risalah, di kota Solok, Sumatera Barat. Latar belakang didirikannya Yayasan Waqaf Ar-Risalah ini didasari oleh keberangkatan sekelompok pelajar dari Sumatera Barat pada tahun 1990-an ke Jakarta untuk menuntut ilmu di LIPIA (Lembaga Ilmu Pengetahuan Islam dan Arab), sudah mulai muncul gagasan bahwa suatu saat nanti penting didirikan sebuah lembaga pendidikan agama berkualitas tinggi di Ranah Minang. Hal ini disebabkan sekelompok pelajar tadi melihat langsung di lembaga mereka belajar yang berlokasi di Jakarta, dimana perkembangan pendidikan Islam yang sudah semakin maju terutama di Jakarta dan secara umum di Pulau Jawa. Perkembangan tersebut masih jauh meninggalkan lembaga-lembaga pendidikan Islam di Sumatera Barat. Padahal Sumatera Barat adalah pusat pendidikan agama Islam di Indonesia tempo dulu.

Ide atau gagasan besar ini tetap saja masih tertanam dalam hati mereka bahkan berlanjut menjadi kegiatan-kegiatan dakwah dan pendidikan yang dilakukan secara berkala saat para pelajar pulang liburan ke Sumatera Barat. Dan bahkan saat mereka melanjutkan pendidikan ke Timur Tengah, komunikasi seputar gagasan besar tadi masih tetap berlanjut. Akhirnya setelah belasan tahun hanya dalam bentuk gagasan, mereka yang sudah memiliki pengalaman beragam sepakat mendirikan sebuah yayasan Islam dengan konsep pengembangan berbasis wakaf umat Islam. Bidang pendidikan adalah bidang pengabdian sangat strategis bagi masa depan ummat, disepakatilah untuk memulai kegiatan Yayasan pada bidang ini. Salah satu fokus dari yayasan ini adalah pendirian Pesantren untuk pendidikan generasi muda di Sumatera Barat yang diberi nama dengan Pesantren Perguruan Islam Ar Risalah.

Selain itu, pendirian Yayasan Waqaf Ar-Risalah juga dilatarbelakangi oleh beberapa poin berikut:

1. Kemerosotan moral masyarakat secara luas dan khususnya generasi muda
2. Krisis lembaga pendidikan islam berkualitas di Sumatera Barat, sementara wilayah ini adalah tempat belajar agama islam sangat prestisius selama beberapa dekade yang lalu
3. Langkanya ulama yang menjadi teladan di tengah-tengah masyarakat, dan ini terjadi di banyak wilayah di Sumatera Barat
4. Menghimpun sumber daya manusia berkualitas, alumni universitas Islam dalam dan luar negeri yang masih terpencar di berbagai wilayah di luar Sumatera Barat
5. Mengembalikan peran ranah minang sebagai pencetak ulama di Nusantara (Membangkit Batang Tarandam)

Berdasarkan informasi yang telah dicantumkan dan tersedia di website resmi Perguruan Islam Ar-Risalah, pada hari Selasa tanggal 24 Juni 2003 di Kota Solok Provinsi Sumatera Barat, berdirilah sebuah yayasan dengan nama Yayasan Waqaf Ar-Risalah yang terdaftar secara resmi pada pegawai notaris Helmi Darlis No. 28 tanggal 24/6/2003. Program utama atau program pertama dari Yayasan Waqaf Ar-Risalah adalah mendirikan Pesantren Perguruan Islam Ar-Risalah yang ditandai dengan diresmikannya pembukaan Pesantren ini pada bulan Mei oleh Bupati Solok yang saat itu masih dijabat oleh Bapak Gamawan Fauzi, MM. Lalu pada tahun ajaran 2004/2005 dimulai proses pembelajaran dengan jumlah siswa/i 120 orang dengan 2 kelas putra dan 2 kelas putri, jumlah siswa ini diluar perkiraan pengurus pesantren, karena begitu besarnya minat orangtua untuk menyekolahkan anak-anak mereka di pesantren ini. Proses belajar dan mengajar pesantren ini dilaksanakan di Masjid berlantai 3 yang berada di Nagari Cupak Kabupaten Solok Provinsi Sumatera Barat.

Pada awalnya Yayasan Waqaf Ar Risalah secara keseluruhan mengelola 4 bidang dibawahnya yaitu Bidang Perguruan (SMP dan MA), Bidang Pendidikan Dasar & Pengembangan (TPA, PAUD, TK dan SD), Bidang Lembaga Pengabdian Masyarakat (dakwah dan LAZ) dan Bidang Pembangunan & usaha (Mini market, depot dan koperasi). Setiap bidang di Pimpin oleh Ketua Yayasan I-IV. Namun seiring berjalannya waktu, terjadi perubahan pada struktur dan pengelolaan bidang-bidang yang ada.

Seiring dengan perkembangan waktu, maka pada tahun 2005 resmi dibuka cabang Pesantren Perguruan Islam Ar Risalah di Padang yang beralamat di Kecamatan Koto Tangah yang didirikan diatas tanah wakaf seluas ± 4 hektar. Dengan luas tanah wakaf yang ada di padang maka, pada tahun 2007 ditetapkan bahwa yayasan yang ada di Padang adalah Yayasan Induk dan Yayasan yang ada di Solok adalah cabang. Pada tahun ajaran 2007/2008 dibuka Madrasah Aliyah (MA) dengan fokus jurusan IPA dan Agama (timgeng). Pada tahun 2009 diputuskan bahwa semua Bidang Yayasan yang berada di Solok di pindahkan semuanya ke Padang maka, dari saat itu semua jenjang Pendidikan difokuskan di Kota Padang. Pada tahun 2012 jenjang pendidikan yang ada di Perguruan Islam Ar Risalah yaitu PAUD&TK, SD Qur-an, SMP dan MA Perguruan Islam Ar Risalah (Perguruan Islam Ar-risalah, 2019).

1.1.2 Logo Yayasan Waqaf Ar- Risalah dan Perguruan Islam Ar-Risalah



Gambar 1.1 Logo Yayasan Waqaf Ar-Risalah



Gambar 1.2 Logo Perguruan Islam Ar-Risalah

Sumber: Profil Yayasan Waqaf Ar-Risalah

1.1.3 Visi, Misi, Tujuan, dan Target Yayasan Waqaf Ar-Risalah

Dalam menjalankan perannya sebagai salah satu lembaga penyelenggara pendidikan yang berbasis islami, Yayasan Waqaf Ar-Risalah memiliki tujuan serta target yang ingin dicapai, dan menjadi landasan penting yang menjamin keberlangsungan Yayasan (Perguruan Islam Ar-risalah, 2019). Hal ini tertuang dalam visi dan misi Yayasan Waqaf Ar-Risalah sebagai berikut:

- a. Visi: Terwujudnya lembaga yang kokoh dan profesional dalam pengelolaan aset wakaf untuk kejayaan umat
- b. Misi:
 1. Menyelenggarakan lembaga yang kokoh dan profesional dalam bidang Pendidikan
 2. Menyediakan layanan yang kokoh dan profesional dalam bidang dakwah dan sosial
 3. Menjalankan kegiatan ekonomi yang kokoh dan profesional
 4. Menjadi badan wakaf yang amanah dan profesional
- c. Tujuan dan Target:
 1. Menyediakan lembaga pendidikan berkualitas dari tingkat TK hingga Perguruan Tinggi di Sumatera
 2. Menjadikan lembaga pendidikan sebagai pusat kaderisasi dakwah
 3. Membangun pusat dakwah dan sosial yang berbasis pada pemberdayaan masyarakat
 4. Membangun unit-unit usaha dan lembaga ekonomi syariah berbasis pesantren untuk kemandirian lembaga
 5. Pusat rujukan dalam pengelolaan wakaf di Sumatera

1.1.4 Struktur Organisasi Yayasan Waqaf Ar-Risalah

Untuk menjalankan aktifitas serta merealisasikan tujuan di atas, Yayasan menetapkan struktur atau kelembagaan dengan menempatkan orang-orang yang mempunyai kapabilitas yang sesuai dengan spesialisasinya, yang akan menopang dan mengaktifkan yayasan.



Gambar 1.3 Struktur Organisasi Yayasan Waqaf Ar-Risalah

Sumber: Profil Yayasan Waqaf Ar-Risalah

1.2 Latar Belakang Penelitian

Kinerja menurut Hasibuan (2018) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Dapat diketahui bahwa semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besar kinerja pegawai yang bersangkutan.

Sementara menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2018) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Guru sebagai seorang tenaga pendidik memiliki peran yang sangat krusial dan strategis dalam bidang pendidikan. Guru dengan kualitas yang baik akan memberikan dampak yang baik pula untuk sumber daya pendidikan. Sementara itu, pendidikan diharapkan mampu menghasilkan manusia yang berkualitas, bertanggungjawab, dan mampu menghadapi berbagai hambatan serta kemajuan di masa yang akan datang. Dalam UU No. 20 tahun 2003 pasal 3 tentang sistem pendidikan nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan juga memiliki peran penting dalam mengembangkan kemampuan, pembentukan karakter, dan membentuk watak yang beradab (Damanik, 2019). Untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang bermutu, tentunya sangat diperlukan berbagai dukungan dari seluruh sumber daya pendidikan yang meliputi sarana, keuangan, kurikulum, fasilitas, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan. Selain itu, kompetensi guru juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan guru mempunyai kompetensi, maka kinerja guru pun cenderung akan meningkat ke arah yang lebih baik. (Susanto, 2016).

Dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia sangatlah penting karena manusialah yang melakukan kegiatan pendidikan. Melalui pendidikan, manusia dapat mengetahui apa yang belum diketahui dan melalui pendidikan pula manusia dapat membentuk jati dirinya (Pata, 2017). Pendidikan juga merupakan sarana yang sangat strategis untuk melestarikan sistem nilai yang berkembang di masyarakat. Proses pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan dan pemahaman (*transfer of knowledge and understanding*) kepada peserta didik, tapi diharapkan pula kepada pembentukan sikap, perilaku dan kepribadian peserta didik (Joen, 2022).

Susanto (2016) juga menambahkan, guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan

profesional mengajarnya. Dalam hal ini dibutuhkan guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik. Kinerja mengajar mencerminkan bahwa seorang guru telah mampu memenuhi kewajibannya dengan penuh tanggung jawab sebagai seorang profesional. Guru mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dengan demikian, peran guru sangat dominan dalam membentuk peserta didik menjadi manusia yang berkualitas.

Sebagai langkah awal dalam mengukur kinerja karyawan, penulis telah mengumpulkan data yang menggambarkan aspek penilaian kinerja guru di Perguruan Islam Ar-Risalah Padang, yang beroperasi di bawah naungan Yayasan Waqaf Ar-Risalah, selama periode waktu yang meliputi tahun ajaran dari Agustus 2018 hingga Juni 2023.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Yayasan Waqaf Ar-Risalah

Aspek Penilaian Kinerja	Target Penilaian Kinerja	Tahun Ajaran			Keterangan
		Tahun Ajaran Agustus 2018 - Februari 2019	Tahun Ajaran Juni 2021 - Juli 2022	Tahun Ajaran Januari 2023 - Juni 2023	
Core Competency	100	83,41	82,99	87,01	Penilaian belum mencapai target
Pelaksanaan Tugas Sesuai Job Desc	100	85,42	83,94	88,87	Penilaian belum mencapai target
Kerja Tambahan	100	83,62	85,83	86,28	Penilaian belum mencapai target

Sumber: Departemen Personalia Yayasan Waqaf Ar-Risalah (diolah oleh peneliti)

Data yang dicantumkan di atas adalah rata-rata hasil penilaian yang telah dilakukan dari Tahun Ajaran 2018/2019, Tahun Ajaran 2021/22, dan Tahun Ajaran 2023. Dikarenakan wabah Covid-19 yang menyebabkan pandemi di Indonesia pada awal tahun 2020, ini menyebabkan adanya kekosongan penilaian kinerja karyawan dikarenakan para karyawan serta siswa siswi dipulangkan ke kediaman masing-masing, mengikuti arahan pemerintah di masa pandemi. Dari data yang

dilampirkan, dapat dilihat bahwa adanya fluktuasi terhadap penilaian kinerja dari tahun 2018, dan juga dapat dilihat bahwa target penilaian kinerja karyawan masih belum memenuhi target.

Rata-rata penilaian tersebut telah disesuaikan dan dikategorikan berdasarkan 4 aspek penilaian utama. Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui proses wawancara yang telah dilakukan pada bulan Desember di tahun 2023, dengan salah satu karyawan divisi Personalia yang bertanggung jawab untuk mendokumentasikan data evaluasi kinerja karyawan di setiap periode, diketahui bahwa terdapat empat aspek utama dalam standar penilaian kinerja yang diterapkan untuk seluruh karyawan di bawah payung Yayasan Waqaf Ar-Risalah, termasuk guru dan tenaga pendidik yang terlibat dalam proses pengajaran. Keempat aspek ini mencakup evaluasi terhadap kompetensi inti, evaluasi pelaksanaan tugas yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, evaluasi aspek kedisiplinan, serta evaluasi kontribusi melalui pekerjaan tambahan yang dilakukan. Berikut penjelasan dari setiap aspek penilaian tersebut:

1. Aspek kompetensi inti melibatkan evaluasi terhadap sejumlah nilai penting. Dalam kerangka aspek kompetensi inti, terdapat sejumlah indikator yang digunakan untuk penilaian yang mencakup integritas, cara karyawan berpikir, berbicara, serta berperilaku secara etis dan sesuai dengan nilai-nilai dan etika yang menjadi pedoman dalam lembaga tersebut. Indikator berikutnya adalah "*achievement orientation*," yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan dedikasi dan kemampuan terbaik mereka hingga menyelesaikannya dengan sukses. Selanjutnya, indikator "*customer service orientation*" mempertimbangkan kemampuan karyawan untuk menjadi responsif, memahami, serta meramalkan kebutuhan para pemangku kepentingan baik yang berada di dalam maupun di luar organisasi, dengan memberikan perhatian yang tulus serta memberikan bantuan dalam mengatasi masalah yang muncul. Selain itu, ada juga indikator "*foster team work*" yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mampu membangun kerja sama dalam tim dengan sikap yang terbuka dan kemampuan untuk saling memberi dan menerima, dengan tujuan memenuhi kebutuhan lembaga. Terakhir, indikator "*collaboration*" menilai sejauh mana karyawan mampu membangun serta mengembangkan kerjasama antar tim dan divisi, serta menjalin hubungan yang efektif dan positif di

seluruh organisasi internal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga.

2. Dalam penilaian terhadap aspek pelaksanaan tugas yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, terdapat indikator utama yang menjadi fokus dalam aspek ini, yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan berbagai tugas sesuai dengan posisi yang mereka jabat. Bagi guru dan tenaga pendidik, terdapat tambahan indikator yang digunakan dalam proses penilaian, yang mencakup indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran. Indikator-indikator tambahan ini berfungsi untuk mengukur dan mengevaluasi berbagai aspek yang berkaitan dengan proses pengajaran dan pembelajaran, yang merupakan unsur kunci dalam peran mereka dalam lembaga.
3. Dalam mengevaluasi aspek kedisiplinan, terdapat beberapa indikator yang menjadi pokok penilaian terhadap karyawan di Yayasan Waqaf Ar-Risalah, termasuk bagi guru di Perguruan Islam Ar-Risalah. Indikator pertama mencakup absensi dan penilaian terhadap ketepatan waktu karyawan dalam mengikuti serta menghadiri jadwal kerja yang telah ditetapkan, termasuk dalam hal kehadiran pada agenda rutin seperti upacara mingguan, rapat rutin, dan FGD keislaman. Selain itu, dalam indikator pertama ini, juga dievaluasi karyawan yang melaksanakan ibadah harian sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sementara itu, indikator kedua menilai tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh yayasan, seperti pemakaian seragam sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan berpenampilan yang sesuai dengan nilai-nilai keislaman serta standar yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh status Yayasan Waqaf Ar-Risalah sebagai lembaga yang mengawasi lembaga pendidikan Islam, sehingga kedisiplinan dalam berpenampilan menjadi sangat relevan dan memegang peranan penting.
4. Aspek terakhir dalam penilaian kinerja karyawan melibatkan aspek kerja tambahan, di mana fokus penilaian difokuskan pada sejauh mana karyawan aktif terlibat dalam kehidupan lingkungan di Ar-Risalah. Evaluasi tidak hanya mempertimbangkan keterlibatan karyawan dalam konteks pekerjaan, tetapi juga mengapresiasi dedikasi mereka dalam membaaur dengan lingkungan

masyarakat di Ar-Risalah. Contohnya adalah keterlibatan sebagai panitia penyelenggara acara rutin di lingkungan Ar-Risalah dan partisipasi sebagai peserta dalam kegiatan rutin lainnya yang melibatkan tidak hanya karyawan dan guru, tetapi juga melibatkan siswa-siswi di Perguruan. Dengan demikian, aspek ini mencerminkan komitmen karyawan untuk menjadi bagian integral dari lingkungan Ar-Risalah, tidak hanya sebagai pekerja tetapi juga sebagai anggota aktif yang turut berkontribusi dalam kehidupan sehari-hari lembaga.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang individu di dalam perusahaan atau organisasi. Di dalam bukunya, Kasmir (2019) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja, di antaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Amin dan Majid (2017), kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti disiplin kerja, termasuk masalah pribadi yang dihadapinya, sikap dan perlakuan dari atasan, serta lingkungan pekerjaan yang ada.

Di dalam penelitiannya, Zulaida dan Parwoto (2023) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor pertama adalah faktor individu, yang mencakup kemampuan, keterampilan, kedisiplinan, serta motivasi pribadi dari karyawan itu sendiri. Faktor kedua adalah dukungan organisasi, yang meliputi berbagai bentuk bantuan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Faktor ketiga adalah dukungan manajemen, yang mencakup bimbingan, arahan, serta kebijakan yang diterapkan oleh manajemen untuk memfasilitasi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Dalam bukunya, Badrianto et al (2022) menyatakan bahwa valuasi terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh melalui analisis perkembangan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja karyawan, sebagai hasil dari aktivitas yang dilaksanakan, tidak hanya berasal dari basis pendidikan formal, melainkan juga dipengaruhi oleh pengalaman lapangan. Pencapaian kinerja muncul dari berbagai latihan yang diberikan kepada karyawan operasional serta melibatkan pendidikan-pendidikan khusus bagi manajemen perusahaan. Tujuan dari

pengembangan operasional dan pendidikan manajemen perusahaan adalah untuk meningkatkan hasil secara efektif, sementara pengembangan teknis bertujuan untuk memperkaya konsep dan strategi dalam perencanaan serta pengembangan potensi yang dimiliki oleh setiap manajemen perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja memerlukan dedikasi pimpinan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1.2 Tabel Aspek Kedisiplinan

Sumber: Departemen Personalia Yayasan Waqaf Ar-Risalah (diolah oleh peneliti)

Tahun Ajaran	Target Kedisiplinan Guru	Penilaian Aspek Kedisiplinan Guru	Keterangan
Tahun Ajaran Agustus 2018 - Februari 2019	100	63,67	Penilaian kedisiplinan belum mencapai target
Tahun Ajaran Juni 2021 - Juli 2022	100	60,27	Penilaian kedisiplinan belum mencapai target
Tahun Ajaran Januari 2023 - Juni 2023	100	66,83	Penilaian kedisiplinan belum mencapai target

Berdasarkan informasi yang telah diperoleh penulis dari salah satu narasumber yang merupakan Kepala Personalia Yayasan Waqaf Ar-Risalah, penilaian terhadap performa guru tentunya dilakukan oleh pihak yang berwenang, tidak lain dan tidak bukan dilakukan oleh pihak Kepala Sekolah dari SMP dan juga MA Perguruan Islam Ar-Risalah, selaku pimpinan dari para guru yang mengajar. Seperti yang tergambar dalam tabel di atas, terdapat perbedaan signifikan dalam penilaian aspek kedisiplinan jika dibandingkan dengan penilaian aspek lainnya.

Rata-rata hasil penilaian untuk tiga aspek lainnya berhasil mencapai angka 80, sedangkan pada aspek kedisiplinan, rata-rata yang diperoleh hanya mencapai angka 60. Perbedaan ini secara pasti memberikan dampak terhadap hasil akhir penilaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mendalam untuk memahami mengapa aspek kedisiplinan menunjukkan perbedaan angka yang cukup signifikan jika dibandingkan dengan aspek lainnya. Hal ini menjadi penting untuk menjaga keseimbangan dan konsistensi dalam penilaian kinerja secara menyeluruh

serta mengidentifikasi potensi area perbaikan dalam pengelolaan kedisiplinan di lingkungan kerja.

Tanda-tanda permasalahan terkait dengan kinerja karyawan di Ar-Risalah melibatkan beberapa kendala yang perlu diatasi, yang berkaitan dengan aspek disiplin kerja. Beberapa di antaranya adalah keterlambatan beberapa karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditugaskan oleh pimpinan, yang menyebabkan penundaan dalam penyelesaian pekerjaan lainnya. Selain itu, terdapat kehadiran beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja selama jam kerja, bersamaan dengan kejadian keterlambatan kedatangan dan ketidakhadiran beberapa karyawan. Selanjutnya, masih terdapat karyawan yang kurang menjunjung tinggi disiplin kerja terhadap waktu, seperti memanfaatkan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, contohnya dengan tidak berada di ruang kerja selama jam kerja, atau terlibat dalam aktivitas di luar lingkup pekerjaan kantor.

Dikutip dari Hamali (2018), disiplin kerja merupakan suatu sarana yang diterapkan oleh manajemen perusahaan dalam menjalin komunikasi dengan para pegawai, dengan tujuan untuk mendorong kesediaan mereka dalam melakukan perubahan perilaku. Lebih dari itu, disiplin kerja juga dianggap sebagai sebuah inisiatif untuk meningkatkan tingkat kesadaran individu dan mempromosikan penerapan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Sementara menurut Mahardika (2016) di dalam penelitiannya, mengatakan bahwa pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia.

Rivai (2019) juga menambahkan, bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan sering kali dapat diatribusikan pada rendahnya tingkat disiplin kerja yang diterapkan. Hal ini terutama tercermin dalam ketidaktepatan waktu kedatangan dan kepulangan karyawan, yang menjadi indikator utama rendahnya tingkat kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan memerlukan tindakan yang fokus pada peningkatan disiplin kerja, sebagai bagian integral dari strategi manajemen SDM untuk mencapai efisiensi dan produktivitas yang optimal.

Sutrisno (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu komponen integral dalam struktur kerja suatu organisasi yang memerlukan perhatian khusus dari pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas keseluruhan organisasi tersebut. Kesimpulannya, dapat diartikan bahwa penurunan

tingkat kinerja dalam suatu organisasi dapat disebabkan oleh kurangnya penerapan disiplin kerja yang memadai di dalam struktur organisasional tersebut. Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan dan memperkuat disiplin kerja dianggap sebagai langkah yang penting dan strategis untuk mencapai tujuan serta kesuksesan organisasi secara menyeluruh.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan didukung oleh sejumlah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Daulay dan Savitri (2024), yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa tingkat disiplin yang diterapkan oleh karyawan secara langsung mempengaruhi pencapaian kinerja mereka. Selain itu, penelitian lain yang mendukung kesimpulan ini adalah studi yang dilakukan oleh Ilham (2019), di mana temuan-temuan yang dihasilkan juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Kedua penelitian ini memperkuat teori bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor penting yang memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian kinerja yang optimal dalam suatu organisasi.

Faktor lainnya yang diduga memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Siagian dalam Arnasik & Afriza (2017) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Pendapat ini semakin diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Kondisi dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi suasana bekerja. Semakin aman dan nyaman lingkungan kerja, semakin besar peluang karyawan untuk bekerja dalam lingkungan dengan suasana

yang kondusif. Menurut Hasibuan (2018), lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, serta memiliki andil besar dalam memberikan rasa nyaman yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Subekhi dan Jauhar (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun luar. Sedarmayanti dalam Astuti dan Tarigan (2020) juga mengemukakan pendapatnya bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung. Menurut Sumarto dan Sugito dalam Sitinjak (2018) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Sementara Sedarmayanti dalam Nardo et al (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2018) juga mengatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Teori tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan mendapat dukungan dari berbagai penelitian terdahulu. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sugiana dan Tarwijo (2023), yang berhasil membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, suhu, dan kebersihan ruang kerja memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas serta pencapaian kinerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Hakim et al (2020) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Rastana, Mahayasa, dan Permayani (2021) juga

mendukung temuan ini dengan kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Fisik secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil-hasil penelitian tersebut memperkuat pemahaman bahwa kondisi fisik lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang telah dilakukan dengan dua karyawan Yayasan Waqaf Ar-Risalah, dua guru dari tingkat SMP, dan tiga guru dari tingkat MA di Perguruan Islam Ar-Risalah, serta observasi yang menyeluruh, dapat disimpulkan bahwa dalam aspek lingkungan kerja non-fisik tidak ditemukan fenomena atau permasalahan yang berarti. Namun, jika dibandingkan dengan aspek lingkungan kerja fisik di lingkungan Perguruan Islam Ar-Risalah, tampak adanya kebutuhan untuk memberikan perhatian lebih dan melakukan peningkatan pada beberapa aspek fisik. Peningkatan ini mencakup penyediaan fasilitas yang lebih mendukung kenyamanan para guru selama bekerja, yang pada gilirannya diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja yang sesuai dengan harapan.

Dari hasil wawancara pendahuluan yang telah dilakukan oleh penulis, Yayasan Waqaf Ar-Risalah menyediakan fasilitas fisik yang sekiranya dibutuhkan oleh karyawan, termasuk guru-guru yang mengajar di bagian Perguruan Islam Ar-Risalah. Fasilitas tersebut tentunya disediakan dalam rangka menciptakan kenyamanan bagi para karyawan, terutama bagi para guru yang mengajar. Bentuk dari fasilitas tersebut diantaranya adalah menyediakan AC di dalam ruangan kerja, tersedianya PC untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan aktivitas, fasilitas infocus dan berbagai alat mengajar lainnya yang dapat membantu para guru dalam menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, seperti papan tulis, alat tulis, dan peralatan lainnya. Fasilitas ini disediakan untuk mendukung produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan di Yayasan Waqaf Ar-Risalah, termasuk pada guru-guru di bagian perguruan.

Namun terdapat beberapa kekurangan pada lingkungan kerja fisik di Yayasan Waqaf Ar-Risalah dan lingkungan Perguruan Islam Ar-Risalah. Dari hasil wawancara singkat dengan beberapa karyawan Yayasan Waqaf Ar-Risalah, ada beberapa kekurangan dari segi fasilitas yang disediakan, seperti yang tertera pada poin berikut ini

1. Ruang kerja yang masih bercampur antara satu divisi dengan divisi yang lain sehingga dapat berpengaruh terhadap kurang kondusif dan dapat menurunkan konsentrasi karyawan selama melakukan pekerjaan, yang akan berujung pada terhambatnya karyawan dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan tepat waktu. Selain itu, tidak adanya pembatas meja antara 1 meja guru dengan meja guru lainnya, dimana hal ini dapat berpengaruh pada kenyamanan guru-guru selama menggunakan meja kerja masing-masing.
2. Kondisi beberapa ruangan yang memiliki langit-langit cukup rendah, kurang optimalnya fasilitas tempat penitipan anak yang menyebabkan beberapa karyawan terpaksa membawa anak-anak mereka ke ruangan kerja, dimana hal ini dapat mengganggu ketenangan dan kenyamanan karyawan lainnya.
3. Fasilitas kamar mandi yang belum optimal bagi para guru yang mengajar di area sekolah. Beberapa tenaga pendidik memberikan keluhan mengenai fasilitas kamar mandi yang cukup terbatas, dan tidak adanya fasilitas ruangan shalat sehingga mengharuskan para guru untuk menunaikan ibadah shalat di ruangan kerja mereka

Sebagai tambahan referensi untuk melihat kondisi ruangan guru yang ada di lingkungan Perguruan Islam Ar-Risalah, penulis melampirkan foto berikut sebagai salah satu acuan dalam melanjutkan penelitian ini.



Gambar 1.4 Kondisi Ruang kerja Guru SMP

Sumber: Perguruan Islam Ar-Risalah, 2024

Sementara berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan dengan beberapa guru yang mengajar, keluhan yang disampaikan tertera pada poin berikut ini:

1. Tidak tersedianya ruangan sholat khusus untuk para guru. Dari keterangan yang disampaikan, ruangan shalat masih menyatu dengan ruang kerja para guru, dimana hal ini dapat mengganggu kenyamanan beberapa guru yang sedang beristirahat atau sedang melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.
2. Masih berkaitan dengan ruangan shalat yang menyatu dengan ruang kerja guru, dengan kondisi ruangan yang cukup terbatas, hal ini juga menyebabkan adanya keterbatasan ruang gerak di dalam ruangan tersebut, yang menimbulkan rasa ketidaknyamanan ketika guru sekedar beristirahat di ruangan.
3. Kurangnya fasilitas kamar mandi untuk guru, dan adanya kebutuhan untuk penambahan kamar mandi guna memberi kenyamanan selama proses bekerja di lingkungan sekolah. Di beberapa kondisi, beberapa guru terpaksa

menggunakan kamar mandi dikarenakan fasilitas yang terbatas dan kebutuhan yang mendesak.

4. Selain keluhan yang berkaitan dengan lingkungan fisik seperti ruangan kerja dan fasilitas kamar mandi, ada suatu keresahan dari beberapa guru terkait jumlah penerimaan siswa yang semakin tinggi, tapi tidak disertai dengan peningkatan kualitas di aspek fasilitas yang memadai. Beberapa guru justru ingin menekankan mutu kualitas, jadi tidak hanya terpaku pada kuantitas, atau pencapaian dalam bentuk angka, tapi juga diiringi dengan mutu serta kualitas yang semakin ditingkatkan.

Dengan mempertimbangkan informasi yang telah disajikan di atas, penulis merasa tertarik untuk melanjutkan penelitian lebih mendalam mengenai sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Yayasan Waqaf Ar-Risalah. Penelitian ini diusulkan dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Guru di Tingkat SMP dan MA di Perguruan Islam Ar-Risalah."

Alasan utama 'Disiplin Kerja' tidak dijadikan sebagai variabel Y (variabel dependen) dalam penelitian ini, meskipun nilai penilaiannya terlihat lebih rendah dibandingkan aspek penilaian kinerja lainnya, adalah karena fokus penelitian ini diarahkan pada pengaruh dua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dipilih sebagai variabel dependen karena tujuan penelitian adalah untuk memahami bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi output kinerja guru. Kinerja karyawan merupakan variabel yang lebih luas, yang mencakup berbagai aspek, termasuk disiplin kerja itu sendiri. Meskipun disiplin kerja memiliki skor yang lebih rendah, disiplin kerja lebih cocok sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, bukan sebagai variabel dependen. Oleh karena itu, disiplin kerja tetap digunakan sebagai variabel independen (X), agar dapat dilihat kontribusinya terhadap keseluruhan kinerja karyawan, yang mencakup berbagai dimensi pekerjaan guru.

Dengan menggunakan variabel 'Kinerja Karyawan' sebagai variabel dependen, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kombinasi antara lingkungan kerja fisik dan kedisiplinan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan, termasuk aspek disiplin itu sendiri. Pendekatan ini diharapkan

dapat memberikan wawasan yang lebih kaya dan menyeluruh dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Perguruan Islam Ar-Risalah. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih komprehensif mengenai peran dan dampak lingkungan kerja fisik serta tingkat disiplin kerja terhadap performa karyawan, khususnya bagi guru di tingkat SMP dan MA di Perguruan Islam Ar-Risalah.

1.3 Perumusan Masalah

Sary et al (2023) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses yang berperan penting dalam mengembangkan siswa agar menjadi individu yang berkualitas. Melalui pendidikan yang baik, siswa diharapkan dapat menerima pembelajaran yang efektif sehingga mampu meraih prestasi yang memuaskan. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan keberadaan guru-guru yang memiliki pengalaman dan keahlian yang memadai di bidangnya masing-masing. Guru tidak hanya bertanggung jawab dalam menyusun dan menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga diharapkan mampu memberikan inspirasi kepada siswa, mengelola interaksi siswa di dalam kelas, serta memastikan agar proses pembelajaran berjalan dengan efektif. Selain itu, guru juga berperan penting dalam melakukan penilaian terhadap perkembangan dan pencapaian belajar siswa, guna memastikan bahwa proses pendidikan tersebut berjalan optimal.

Berdasarkan catatan terkait hasil kinerja karyawan di Yayasan Waqaf Ar-Risalah, dapat dilihat bahwa persentase kinerja karyawan masih belum mencapai klasifikasi yang sangat baik. Selain itu, kinerja karyawan menunjukkan adanya penurunan pada tahun 2022 jika dibandingkan dengan hasil yang diperoleh pada tahun 2019. Penurunan ini terutama terlihat pada aspek kedisiplinan, yang mengalami kemunduran dalam penilaian, sehingga membutuhkan perhatian lebih untuk perbaikan dan peningkatan ke depannya.

Dilihat dari aspek lingkungan kerja fisik, masih terdapat beberapa hal yang belum optimal, khususnya terkait suhu ruangan di kelas, yang disebabkan oleh kurangnya penggunaan pendingin ruangan secara memadai. Selain itu, fasilitas-fasilitas yang bertujuan untuk menunjang kenyamanan kerja guru juga masih terbatas, seperti belum tersedianya mushola khusus bagi para guru dan keterbatasan jumlah toilet khusus yang disediakan untuk mereka. Kondisi ini menunjukkan bahwa

ada kebutuhan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik guna menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman bagi para guru selama menjalankan tugas mereka.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, serta kinerja karyawan, dan juga didukung oleh beberapa teori dari penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja Guru di lingkungan Perguruan Islam Ar-Risalah?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Guru di Perguruan Islam Ar-Risalah?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru di Perguruan Islam Ar-Risalah?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja yang diterapkan, terhadap kinerja karyawan Guru di tingkat SMP dan MA (SMA sederajat) di Perguruan Islam Ar-Risalah?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, serta kinerja karyawan, dan juga didukung oleh beberapa teori dari penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan, serta rumusan permasalahan yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja Guru di Perguruan Islam Ar-Risalah
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Guru di Perguruan Islam Ar-Risalah
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru di Perguruan Islam Ar-Risalah
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar dan signifikan pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru di Perguruan Islam Ar-Risalah

1.5 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan adanya manfaat yang dapat diberikan, diantaranya:

a. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan sebagai penerapan ilmu yang telah didapat selama kuliah pada bidang pengembangan Sumber Daya Manusia, khususnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beberapa temuan yang didapatkan dalam penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

b. Kegunaan praktis

Dilihat dari aspek praktis, hasil penelitian yang berkaitan dengan bidang penelitian Sumber Daya Manusia dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan informasi bagi perusahaan bagaimana mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik. Pengelolaan ini bertujuan supaya Sumber Daya Manusia dapat memberikan kontribusi yang baik dan positif bagi organisasi atau perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru di tingkat SMP dan MA di Perguruan Islam Ar-Risalah)” yang terdiri dari 5 bab. Sistematika penyajian penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan

Bab ini berisi gambaran umum dari objek penelitian, latar belakang, identifikasi masalah, tujuan dari penelitian, dan sistematika penulisan

BAB 2 Tinjauan Pustaka

Bab ini akan menjelaskan teori lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu bab ini akan berisi penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB 3 Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang Jenis Penelitian, Operasional Variabel dan Skala Pengukuran, Populasi dan Sample, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Teknik Analisis Data.

BAB 4 Analisis dan Pembahasan

Bab ini diuraikan dengan cara kronologis dan sistematis mengenai objek penelitian, analisis data dan hasil pengolahan data

BAB 5 Kesimpulan dan saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil dari analisis dan saran bagi objek penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya