

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Institusi perguruan tinggi sebagai penyedia jasa pendidikan tinggi berperan besar dalam menyukseskan program pemerintah yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Ketatnya persaingan antar perguruan tinggi membuat perguruan tinggi harus memperhatikan kualitas lulusannya agar tetap mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai kelengkapan unit-unit organisasi seperti: Fakultas, Jurusan, Program Studi, Biro, Unit Pelaksana Teknis, Lembaga Pengabdian Pada Masyarakat, Lembaga Penelitian dan lainnya yang semuanya bertanggung jawab untuk dapat terselenggaranya tujuan dari sebuah institusi. Bagi banyak organisasi, memiliki karyawan yang berbakat merupakan landasan bersaing apabila organisasi tersebut melakukan persaingan yang berdasarkan pada ide-ide baru, layanan pelanggan yang sangat baik, atau cepat, keputusan-keputusan yang akurat, sangatlah penting untuk memiliki karyawan-karyawan yang sangat baik dalam mengemban tanggung jawab (Malthis dan Jackson, 2006).

Karyawan adalah aset utama sebuah institusi yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang dibawa kedalam institusi. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan institusi,

melainkan aset berharga institusi yang harus dipelihara dengan baik. Institusi dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan tanggung jawab dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi (Veithzak, 2009).

Hasil penelitian terdahulu mengenai tanggung jawab di ungkapkan pada penelitian Sri Kurniasari (2009) yang berjudul “ Analisis Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ” Menunjukkan hasil bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dan tanggung jawab mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hal ini sama dengan yang diungkapkan oleh Olson (2003) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki tanggung jawab tingkat tinggi akan secara aktif berusaha mencapai tujuan, memperlihatkan komitmen, aktivitas-aktivitas, perilaku-perilaku, dan gaya hidup untuk memaksimalkan prestasi serta aktualisasi diri sepenuhnya menurut cara keinginan mereka sendiri. Seseorang yang memiliki tanggung jawab melakukan sesuatu bukan karena diminta melakukan sesuatu, bukan karena mereka diperintahkan orang lain untuk melakukan sesuatu, tetapi karena dorongan yang muncul untuk memuaskan diri yang diyakininya bahwa tanggung jawab kehidupan, masa depan, dan nasibnya berada di pundaknya sendiri.

Menurut Olson (2003) seorang individu dikatakan memiliki tanggung jawab ketika tindakan-tindakan, emosi-emosi, dan perilaku-perilakunya dapat dimintai pertanggung jawaban. Pengambilan keputusan dilakukan dengan logika

dan rasional yang tinggi, tidak impulsif. Individu-individu dengan tanggung jawab yang tinggi terstimulasi untuk mencapai potensi maksimum pada tugas-tugas yang diberikan, kesuksesan maupun kegagalan cenderung diatribusikan pada penyebab internal, bukan faktor-faktor eksternal, mereka menunjukkan tingkat kepercayaan diri, determinasi diri, dan keyakinan yang tinggi bahwa mereka sendiri yang mengendalikan kehidupannya. Mereka secara aktif mengejar tujuan yang ditetapkan, menggunakan strategi-strategi tertentu dan menerima tanggung jawab atas hasil-hasil yang ada dalam kendali mereka. Mereka mempertunjukkan stabilitas emosional pada berbagai macam situasi. Orang yang bertanggung jawab memiliki perasaan adanya kewajiban yang ada pada diri seseorang terhadap suatu situasi atau peristiwa dan memiliki tugas atau kewajiban seseorang terhadap lingkungan.

Hal ini sama dengan yang diungkapkan oleh Steers (2009), Tanggung jawab mengungkapkan adanya perasaan ikut memiliki dari karyawan mampu menumbuhkan nilai kerja berupa loyalitas dan pengabdian pada organisasi. Dengan pengabdian tersebut menimbulkan tanggung jawab yang tinggi pada keberhasilan organisasi. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan mempunyai perasaan ikut memiliki institusi atau organisasi, diprediksikan menumbuhkan rasa tanggung jawab secara moral terhadap keberhasilan institusi atau organisasi yang mana rasa tanggung jawab diimplementasikan dalam sikap dan perilaku kerja yang baik. Tanggung jawab dikaitkan dengan keharusan untuk berbuat sesuatu, atau kadang-kadang dihubungkan dengan kesedihan untuk menerima konsekuensi dari suatu perbuatan. Sedangkan menurut Menurut Muafi (2008) Tanggung jawab

sebagai salah satu perwujudan aktivitas karyawan, baik fisik maupun mental yang menyangkut aspek fisiologis, psikologis, ekonomi, masyarakat, kematangan kepribadian dan aspek kekuasaan, sehingga dapat dikatakan bahwa manusia tidak dapat dilepaskan dari pekerjaan dan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan manusia baik yang bersifat fisik, psikologis, maupun sosial dan aktivitas individu dalam sebuah institusi tidak dapat dipisahkan dari tanggung jawab.

Tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), Negara dan Tuhan Yang Maha Esa. (Narwanti,2011)

Tanggung jawab memang seringkali terasa sulit untuk menerangkannya dengan tepat. Adakalanya tanggung jawab dikaitkan dengan keharusan untuk berbuat sesuatu, atau kadang-kadang dihubungkan dengan kesedihan untuk menerima konsekuensi dari suatu perbuatan (Handoko, 2005). Karyawan yang tidak bertanggung jawab akan mendapatkan konsekuensi, hal ini sesuai dengan surat kabar berita harian online yang menyebutkan sekitar seratusan pegawai negeri sipil di kota bekasi bolos pada hari pertama kerja setelah libur natal dan tahun baru. Ada sekitar 120-an orang yang tidak hadir. Sebanyak 163 PNS di lingkungan pemerintah kota bekasi tidak masuk bekerja, 13 orang tidak masuk karena sakit, 12 orang masih cuti, dan 9 orang sedang dinas ke luar kota, sedangkan 129 orang lainnya tidak masuk tanpa keterangan. Sehingga karyawan yang sering bolos akan mendapatkan konsekuensi berupa kenaikan pangkat,

promosi dan kenaikan gaji bisa tertunda (Jakarta, Kompas 5/1/2015). Sama halnya yang terjadi pada kasus kedua yaitu pada hari kedua setelah libur lebaran bersama, aktivitas perkantoran di lingkungan pemerintah kota bogor masih sepi. Ada 31 PNS di kabupaten tersebut yang bakal kena sanksi karena membolos, tidak masuk kerja tanpa ada penjelasan. Ruang-ruang kantor di lingkungan Balai Kota nyaris tanpa penghuni. Para karyawan meninggalkan ruangan menjelang shalat Jumat dan tidak kembali ke meja kerjanya setelah jumatatan., dari 547 orang berkantor di balaikota 90 persen diantaranya sudah masuk kerja (Bogor, Kompas 23/9/2012).

Institusi harus menerapkan desain pekerjaan untuk para karyawan sesuai dengan kemampuan dan kesesuaian masing-masing individu dengan pekerjaan yang mereka terima karena tanggung jawab masing-masing pekerja sangat dibutuhkan agar institusi bisa mendapatkan karyawan yang bertanggung jawab dan berkualitas demi terwujudnya visi dan misi, oleh karena itu karyawan yang bertanggung jawab merupakan bagian dari karyawan yang berdisiplin dalam melaksanakan kewajiban (Syamsurizal, 2009).

Hasil penelitian terdahulu mengenai disiplin melaksanakan shalat di ungkapkan pada penelitian Dian Puspita Dewi (2014) yang berjudul “ Hubungan Antara Kedisiplinan Melaksanakan Shalat Dengan Prokrastinasi Akademik” memaparkan bahwa perilaku disiplin adalah metode pembentukan karakter serta mengajarkan untuk melakukan kontrol diri dan melakukan perilaku yang diterima oleh masyarakat. Apabila diuraikan lebih lanjut maka shalat wajib termasuk dalam metode pembentukan karakter disiplin. konsep positif disiplin sama dengan pendidikan dan bimbingan karena menekan pertumbuhan di dalam disiplin.

Seseorang yang menerapkan disiplin dalam dirinya maka ia akan memiliki motivasi yang diciptakannya sendiri dan untuk dirinya sendiri. Selain itu seseorang yang disiplin akan bisa mengendalikan dirinya dengan baik sehingga ia bisa membedakan mana yang harus segera dikerjakan dan mana yang tidak tanpa membuang waktu. Maka seorang yang menerapkan kedisiplinan dalam dirinya tidak akan menunda-nunda kegiatan yang menjadi prioritas utamanya seperti melaksanakan tugas.

Pengertian disiplin menurut Sutrisno (2013) disiplin dapat diartikan perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan mempunyai dasar yang dijadikan sebagai pedoman atau pijakan dan landasan dalam berbuat. Disiplin adalah kunci sukses, karena dengan disiplin orang bisa berbuat sesuatu menyelesaikan suatu pekerjaan dan akan membawa hasil sesuai yang diinginkan. Sedangkan tujuan disiplin ialah mengupayakan pengembangan minat dan mengembangkan individu menjadi manusia yang baik, menjadi sahabat, tetangga dan warga negara yang baik.

Beberapa pendapat mengenai pengaruh disiplin shalat terhadap tanggung jawab oleh beberapa karyawan. Hasil wawancara awal dengan subyek yang berinisial M (April 2016), beliau beranggapan bahwa apabila karyawan yang tidak memiliki tanggung jawab adalah karyawan yang tidak mempunyai kedisiplinan terutama disiplin melaksanakan shalat dan karyawan yang disiplin shalatnya lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Seseorang akan sukses dalam setiap pekerjaannya jika disiplin melaksanakan shalat. Karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan kebanyakan dari karyawan yang tidak mempunyai tanggung jawab.

Berbeda dengan hasil wawancara sebelumnya yang mengungkapkan tanpa disiplin melaksanakan shalat karyawan bisa menjalankan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan subyek yang berinisial A (April 2014) beliau beranggapan bahwa seseorang berhasil dalam pekerjaannya tidak ditentukan oleh seberapa besar seseorang taat beribadah yakni seseorang yang disiplin shalatnya. Dan setiap karyawan bisa bertanggung jawab terhadap perintah yang diberikan tanpa perilaku disiplin shalat.

Disiplin sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, sumber daya manusia menjadi yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi, tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Bagi organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan melalui disiplin akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika lingkungan kerja semua disiplin maka semua karyawan akan ikut disiplin dan jika lingkungan kerja tidak disiplin maka seorang karyawan juga tidak disiplin (Hasibuan, 2013).

Kebiasaan disiplin akan tumbuh melalui kebiasaan shalat pada awal waktu, dan disiplin yang dibiasakan dalam shalat seperti itu akan menular ke seluruh sikap hidup kesehariaannya, termasuk disiplin dalam bekerja, disiplin yang telah

terbina akan sulit diubah karena telah menyatu dalam pribadinya. Sehingga disebutkan bahwa shalat di awal waktu mendidik seseorang untuk berdisiplin yang akhirnya disiplin menjadi milik kepribadiannya dan disiplin diperlukan oleh siapapun dan di manapun. Hal itu disebabkan di manapun seseorang berada di sana selalu ada disiplin dan disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia. Orang yang disiplin akan sukses dalam kehidupan, seseorang yang disiplin akan mencerminkan ketenangan dan ketentraman baik dalam pekerjaannya (Zakiah, 2011).

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya dari Sri Kurniasari (2009) yang berjudul “Analisis Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” dan Dian Puspita Dewi (2014) yang berjudul “ Hubungan Antara Kedisiplinan Melaksanakan Shalat Dengan Prokrastinasi Akademik”. Menunjukkan adanya perbedaan antara karyawan yang disiplin dan tidak disiplin dalam melaksanakan shalat dan antara karyawan yang memiliki tanggung jawab dan yang tidak memiliki bertanggung jawab sehingga tidak optimal dalam bekerja. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya penelitian ini harus dilakukan, karena dari penelitian ini akan diketahui, pengaruh disiplin melaksanakan shalat terhadap tanggung jawab pada karyawan.

Dari penjelasan diatas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Disiplin Melaksanakan Shalat Terhadap Tanggung Jawab Pada Karyawan ”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah: adakah pengaruh disiplin melaksanakan shalat terhadap tanggung jawab pada karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin melaksanakan shalat terhadap tanggung jawab pada karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan kajian ilmu Psikologi Industri dan Organisasi tentang disiplin dan tanggung jawab.

b) Manfaat Praktis

1. Bagi institusi/organisasi

Dari penelitian ini diharapkan pihak atasan memberikan motivasi kepada karyawan agar memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dengan membiasakan diri berlaku disiplin melalui pembiasaan melaksanakan shalat.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai motivasi supaya lebih meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas melalui disiplin melaksanakan shalat.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pendukung penelitian yang membahas tentang disiplin melaksanakan shalat dan tanggung jawab.