

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah bisnis perusahaan, organisasi sumber daya manusia adalah sebuah hal yang sangat memiliki arti penting (Sisca et al., 2020). Sumber daya manusia yang baik dan memiliki kompetensi dalam menjalankan bidangnya masing-masing akan memberikan dampak yang berpengaruh pada kelancaran aktivitas dalam perusahaan. (Sisca et al., 2020). Seiring berkembangnya zaman, sebuah perusahaan di tuntut untuk selalu menyeimbangkan kemampuan mengelola SDM, untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan tersebut berkaitan dengan 6M, antara lain *man, materials, money, machine, method, market*. Tanpa pengelolaan SDM, maka tujuan organisasi tidak akan bisa di capai.

Nilai kompetensi dan karakter dalam mencapai tujuan perusahaan harus dimiliki oleh sumber daya manusia, ini menandakan bahwa SDM yang berkualitas (Saputra, 2019). Faktor – faktor yang menjadi karakteristik dari sumber daya manusia yang berkualitas antara lain tingkat kecerdasan, bakat, kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos, semangat kerja dan disiplin kerja.

Disiplin memiliki asal kata bahasa Inggris, yaitu *discipline* yang berarti tertib, taat. Menurut Moenir (Kumarayati et al., 2017) disiplinisasi adalah upaya yang dilakukan guna menciptakan situasi lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil untuk melalui suatu sistem pengaturan yang benar. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting terutama jika berkaitan dengan tercapainya tujuan perusahaan. Kedisiplinan yang rendah, akan membuat perusahaan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaannya

Terdapat beberapa fungsi yang harus dilakukan oleh manajemen SDM, salah satunya fungsi pengintegrasian. Fungsi pengintegrasian dilaksanakan dalam menyesuaikan keinginan karyawan dengan kebutuhan perusahaan (Sisca et al., 2020). Fungsi pengintegrasian sangat diperlukan perusahaan untuk melakukan kebijakan yang berkaitan dengan karyawan, dengan harapan karyawan bisa melaksanakannya dengan baik. Beberapa aktifitas yang mencakup dalam fungsi pengintegrasian yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

Menurut Bartol & Martin (Muhammad, 2018) motivasi adalah kekuatan yang menguatkan sikap, memberikan arahan dalam tindakan, dan pemicu agar tetap berusaha. Motivasi berkaitan dengan bagaimana rangsangan yang diberikan kepada karyawan untuk bisa meningkatkan motivasi nya ketika bekerja. Motivasi juga bisa berasal dari diri sendiri, biasa disebut dengan motivasi intrinsik. Motivasi bisa menjadikan karyawan berkeinginan untuk selalu mencapai hasil yang maksimal, dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kedisiplinannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2019) berlokasi di Hotel Permi Pekanbaru, motivasi memiliki hubungan yang searah dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, perubahan motivasi pegawai akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Efikasi diri juga menjadi hal yang diperlukan bagi karyawan guna meyakinkan bahwa mereka bisa mencapai hasil yang maksimal. Menurut Rakhmat dalam (Siregar, 2016) Perilaku individu bercermin dari bagaimana ia memandang dirinya sendiri, apakah ia memiliki kemampuan untuk melakukan tugas atau tidak. Rendahnya tingkat efikasi diri bisa meningkatkan kecemasan dan cenderung menunjukkan perilaku yang menghindar (Rustika, 2012). Ketidakmampuan ini akan memicu karyawan dalam melakukan tindakan indiscipliner salah satunya adalah bolos saat jam kerja, dikarenakan persepsi nya sendiri bahwa ia tidak yakin terhadap apa yang sudah dikerjakan.

Pengontrolan disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan sebuah kepemimpinan yang kuat sehingga karyawan akan melakukan apa yang diperintahkan oleh pemimpinnya. Menurut Sutikno (Rizal & Radiman, 2019) Kepemimpinan dijadikan alat untuk memengaruhi orang yang dipimpinnya, untuk berbuat seperti apa yang diarahkan oleh pemimpin. Bush (Usman, 2019) mengemukakan definisi dari kepemimpinan adalah perilaku yang memengaruhi orang lain guna mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Hasil yang didapat dari penelitian (Liyas, 2017), didapat bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan disiplin kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Duri.

Kedisiplinan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, bagi karyawan sendiri kedisiplinan dibutuhkan untuk memenuhi pekerjaan yang

Nanda Signora Putra, 2021

PENGARUH MOTIVASI, EFIKASI DIRI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT UBANA KARYA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

dibebankan kepadanya. Tingkat kehadiran menjadi salah satu indikator dalam mengukur kedisiplinan kerja karyawan. Tingkat absensi menjadi acuan yang dibutuhkan ketika mengukur kedisiplinan kerja karyawan. Berikut adalah data absensi karyawan PT Ubana Karya selama 2 tahun terakhir:

Tabel 1. Absensi Karyawan PT Ubana Karya

Waktu	Jumlah Seluruh Karyawan	Jumlah Karyawan Tidak Masuk Tanpa Keterangan
Januari 2020	115 karyawan	4 karyawan
Februari 2020	115 karyawan	3 karyawan
Maret 2020	115 karyawan	2 karyawan
April 2020	115 karyawan	4 karyawan
Mei 2020	115 karyawan	3 karyawan
Juni 2020	115 karyawan	5 karyawan
Juli 2020	115 karyawan	5 karyawan
Agustus 2020	115 karyawan	7 karyawan
September 2020	115 karyawan	8 karyawan
Oktober 2020	115 karyawan	6 karyawan
November 2020	115 karyawan	8 karyawan
Desember 2020	115 karyawan	7 karyawan
Januari 2021	115 karyawan	9 karyawan
Februari 2021	115 karyawan	6 karyawan
Maret 2021	115 karyawan	9 karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan dalam 6 bulan terakhir jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan berfluktuasi dan semakin tinggi. PT Ubana Karya bergerak di bidang industri manufaktur. Karyawan di PT Ubana Karya berjumlah 115 orang. Masalah yang selalu ada didalam perusahaan ini berdasarkan wawancara dengan pihak HRD perusahaan adalah disiplin kerja terutama masalah absensi. Meningkatnya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan tentunya akan merugikan perusahaan secara produktifitas. Ada beberapa orang yang selalu tidak masuk tanpa keterangan di setiap bulannya,

fenomena ini dipicu oleh kurangnya motivasi dan kepemimpinan yang diterima oleh karyawan.

Kepemimpinan yang dinilai kaku oleh karyawan, juga dengan kurangnya intensitas pimpinan untuk berhubungan langsung dengan karyawan membuat disiplin kerja dan motivasi dari karyawan tidak terbentuk semestinya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan yang bekerja, didapat hasil bahwa karyawan kurang mendapat perhatian yang baik dari pimpinan walaupun ada beberapa karyawan juga yang merasa sudah cukup diberi perhatian oleh pimpinan, ini menunjukkan implementasi kepemimpinan belum merata.

Namun tidak sedikit juga karyawan yang mengatakan bahwa kepemimpinan yang sekarang lebih mengarahkan mereka untuk semakin bekerja dengan baik dan terarah. Kepemimpinan yang sekarang juga dirasakan semakin efektif dan efisien dalam hal produktifitas perusahaan, kedisiplinan karyawan, fasilitas yang diberikan manajemen.

Kemudian beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab disiplin kerja karyawan mengalami penurunan adalah kurangnya motivasi dari karyawan itu sendiri, hal ini bisa disebabkan oleh kompensasi yang diberikan masih dirasa kurang, tidak adanya kemauan dari karyawan untuk menjadi lebih baik dikemudian hari terutama dalam hal pekerjaan, kemudian tidak adanya *reward* yang diberikan kepada karyawan juga menjadi salah satu faktor penyebab kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Di sisi lain pimpinan sudah memberikan rangsangan untuk memotivasi karyawannya, salah satunya dengan memberikan fasilitas olahraga untuk digunakan diluar jam pekerjaan, dan ini disambut baik oleh para karyawan. Rangsangan lain yang diberikan oleh perusahaan yaitu membuat suasana pekerjaan berlandaskan pada asas kekeluargaan, ini digunakan perusahaan untuk menciptakan persaingan yang sehat dan solid.

Kemudian yang diduga menjadi masalah selanjutnya dalam kedisiplinan pekerjaan karyawan adalah keyakinan beberapa karyawan yang masih kurang terhadap pekerjaan yang bersangkutan membuat mereka cenderung takut terhadap kesalahan dan cenderung mengindar dari tanggung jawab. Berdasarkan wawancara yang didapat dari beberapa karyawan didapatkan bahwa mereka tidak

terlalu percaya diri terkait dengan tantangan pekerjaan yang dihadapinya hal ini yang diduga menjadi salah satu penyebab tingkat absensi yang menurun satu tahun terakhir. Meski begitu, tetap ada karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi, terkait dengan pekerjaan yang dihadapinya, maupun dengan kepercayaan yang ada pada dalam dirinya dalam melakukan pekerjaan.

Disiplin kerja karyawan bisa dipengaruhi oleh faktor motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan, sebagaimana yang sudah dijelaskan. Berdasarkan masalah yang ada, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Ubana Karya”.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang sudah diuraikan di atas, pertanyaan yang timbul dari uraian tersebut antara lain:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya?
4. Apakah motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin penulis capai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya.
2. Untuk membuktikan pengaruh efikasi diri terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya.
3. Untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya.

Nanda Signora Putra, 2021

PENGARUH MOTIVASI, EFIKASI DIRI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT UBANA KARYA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

4. Untuk membuktikan pengaruh motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya.

I.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, manfaat yang diharapkan bisa dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini antara lain:

A. Aspek Teoritis

Mengetahui apakah motivasi, efikasi diri dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya. Juga untuk mengetahui secara simultan pengaruh motivasi, efikasi diri dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya.

B. Aspek Praktis

1. Manfaat bagi penulis

Menambah wawasan pengetahuan yang mendalam, melengkapi informasi tentang pengaruh motivasi, efikasi diri dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Manfaat bagi akademik

Hasil yang berasal dari pelaksanaan penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan di bidang akademis, juga menambah referensi penelitian di masa yang akan datang tentang motivasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan referensi perusahaan untuk melakukan evaluasi untuk hasil yang baik di kemudian hari dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

4. Manfaat bagi pembaca

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan untuk pembaca tentang topik yang diteliti.