

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan yang didirikan pada hakikatnya mengharapkan akan semakin mengalami perkembangan dan kemajuan dalam bisnis yang dijalankan, serta menghasilkan kinerja yang tinggi dalam setiap unit pada masing-masing bidang pekerjaan. Dengan kinerja karyawan yang baik kinerja perusahaan akan baik pula maka tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan akan tercapai.

(Diawati et al., 2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kinerja pada karyawan sangatlah penting karena dengan adanya kinerja akan diketahui seberapa jauh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas atau tugas yang diberikan. Jika tidak ada kinerja, maka tujuan suatu organisasi tidak dapat tercapai dan kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. (Wartana et al., 2019)

Menurut (Kasmir, 2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan alat yang penting bagi suatu perusahaan, karena dialah yang menjalankan seluruh kegiatan yang ada diperusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan

berkualitas menjadi kebutuhan dan dambaan bagi semua perusahaan, dengan harapan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat dijadikan sebagai sebuah senjata perusahaan untuk menunjang keberlangsungan tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja, adalah disiplin kerja, karena kedisiplinan merupakan kunci bagi keberhasilan program-program yang akan dilaksanakan oleh suatu perusahaan. (Mamesah et al., 2016) menyatakan bahwa meningkat atau menurunnya suatu kinerja seorang karyawan disebabkan atau dipengaruhi oleh disiplin kerjanya, ketika karyawan bertindak disiplin dengan baik, maka kinerjanya akan baik pula dan tentu saja akan mengalami kenaikan dan sebaliknya apabila karyawan tidak disiplin maka kinerjanya tidak akan baik namun memungkinkan kinerjanya tidak akan meningkat atau justru akan menurun. Tentu saja hal itu akan memicu pertumbuhan dan perkembangan pada perusahaan. (Rumagit et al., 2019) mengungkapkan yang menjadi tolok ukur dan faktor keberhasilan atau kesuksesan bagi perusahaan dalam usaha yang dijalankannya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan menumbuhkan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja (X) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik akan mencerminkan besar tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Rivai, 2004) Seorang karyawan yang disiplin dalam bekerja, akan cenderung patuh terhadap peraturan dan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh

perusahaan, dalam menjalankan seluruh aktivitas dan hal yang menjadi kewajiban dan tanggungjawabnya. Kepatuhan pada peraturan dan standar kerja perusahaan merupakan suatu jaminan bagi keberhasilan perusahaandalam mencapai tujuan oleh seseorang dalam organisasi maupun perusahaan yang bersangkutan, yang pada waktunya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. (Rahman, 2018)

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Simatupang & P, 2018), (Mangkunegara & Waris, 2015),(Priyambodo & Nugraha, 2019), (Wartana et al., 2019),(Mariani & Sariyathi, 2017),(Saputra et al., 2016), dan (Adi et al., 2019), telah membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adanya sebuah kedisiplinan maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dan sesuai tujuan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2004) disiplin sangat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, apabila tingkat disiplin karyawan di suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik pula. Dan sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan tidak baik atau rendah, dengan demikian maka dapat dipastikan produktivitas perusahaan akan buruk atau tidak baik. Disamping itu, ketika disiplin kerja seseorang baik, maka ia akan cenderung lebih berani terhadap rintangan yang ada, tidak takut pada kegagalan dan tidak enggan untuk bekerja sama atau melakukan kolaborasi sesama, sehingga kinerja yang di peroleh akan semakin tinggi (Purba et al., 2019)

Apabila Seorang karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang baik, ia akan memiliki kecenderungan untuk melakukan pekerjaanya sesuai dengan peraturan, sekaligus mengindahkan atau mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, sehingga dapat dipastikan ia akan menyelesaikan pekerjaan dengan baikdan kinerjanya akan baik pula. Namun baik atau tidaknya kedisiplinan seseorang

tergantung dengan berbagai hal, salah satunya adalah *self efficacy* yaitu keyakinan akan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Maka seseorang yang memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya itu tinggi, ia percaya bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diperintahkan atau yang diberikan oleh perusahaan, dan ia cenderung tidak akan mudah menyerah, sedangkan seseorang yang *self efficacy* nya rendah, ia akan cenderung menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan suatu tugas yang diperintahkan oleh atasan, ia merasa apatis dan mudah menyerah.

Pada penelitian ini, PT. UMB (Umat Mandiri Berkemajuan), dipilih sebagai objek penelitian. Penelitian ini berawal dari pengalaman peneliti saat bekerja di PT. Umat Mandiri Berkemajuan, bahwasannya di tempat kerja tersebut, kedisiplinan karyawan masih cenderung kurang baik. Hal tersebut dilihat dari kehadiran karyawan yang masih sering terlambat dan pulang pada saat jam kerja belum selesai atau sedang berlangsung. PT. UMB merupakan perusahaan dibawah naungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang terdiri dari beberapa unit atau bidang usaha, diantaranya UMY boga (unit kuliner), BMT UMY (keuangan), UMY tirta (air mineral), UMY construction, Amc (unit kesehatan), klinik pratama husada (unit kesehatan), sportorium (aula), UMY training center (IT), LTC (unit translate, bahasa), naraya (retail), UMY ojek transmutu, UMY otocare, UMY Armada, UMY Technocreative, Apotik, Umy shopping complex, dan bedukmutu.

Dari sebuah wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan PT.UMB (Umat Mandiri Berkemajuan) pada hari Rabu, 12 Februari 2020 bahwasannya karyawan tersebut mengeluhkan atas pekerjaannya, karyawan tersebut mengatakan bahwa ia merasa tidak percaya diri dengan pekerjaan yang dilakukan. Ia

mengaku bahwa pada awal tahun 2020, ia tidak mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut.

Namun berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT. UMB, pada hari Rabu tanggal 4 Maret 2020, terdapat fenomena lain bahwasannya disipin kerja karyawan di PT.UMB cenderung masih kurang tertib. Seringkali pada hari-hari bekerja masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan pulang pada saat jam kerja atau sebelum waktunya. Dari beberapa fenomena di PT. UMB diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang sering datang terlambat salah satu penyebabnya, karena kurangnya rasa keyakinan akan kemampuan dirinya, atau kurang merasa percaya diri.

Selain fenomena gap yang terjadi pada objek penelitian, yaitu di PT. UMB, telah ditemukan beberapa *research gap* dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

**Tabel 1.1**

**Ketidak-Konsistenan Penelitian Terdahulu Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Judul, Nama Penulis, & Tahun	Hasil	Gap Riset
Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara (Irwansyah, 2018)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat ketidak-konsistenan pada penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu
Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate Dotulong, Sendow, & Kharie (2019)		
Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar Purwati, Widyani, & Saraswati (2019)		
Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Adi, Bagia, & Cipta (2019)		

Judul, Nama Penulis, & Tahun	Hasil	Gap Riset
Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai Pertiwi & Gorda (2019)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan Arda (2017)		
The Effect of Occupational Safety and Health and Work Discipline on Employee Performance The Environmental Services of Yogyakarta City Watoni (2019)	work discipline had a positive and significant impact on employees' performance	
Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar Kurniawati, Suparta, & Yasa (2017)	Disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	
Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya) Sumbung, Falah, & Antoh (2015)		
Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Surya Perwira Medan Arifin (2017)	Disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan	
The Influence of Motivation, Discipline and Work Experience on Employee Performance Pratita, Reschiwati, Sayekti, & Wijayanti (2020)	Disipline do not affect employee performance	
The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance ata Bank Sulut KCP Likupang Suwuh (2015)	Work discipline has no significant effect to employee performance	
The Effect of Work Discipline and Team Work on Employee Performance (Case Study at PT. Bahasa Technology Solutions) Pangemanan, Saerang, & Paoki (2017)		

Dari faktor tersebut, peneliti tertarik untuk untuk mengkaji ulang pengaruh disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan karena terdapat pendapat yang mengatakan bahwa disiplin kerjaberpengaruh secara negatif dan tidak signifikan, disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Artinya terdapat ketidak-konsistenan pada penelitian terdahulu. Menurut (Rivai, 2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan dengan tujuan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam penelitian (Irwansyah, 2018),(Kharie et al., 2019),(Purwati et al., 2019), (Adi et al., 2019),(Pertiwi & Gorda, 2019),(Arda, 2017), dan (Watoni, 2019) dibuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi pada dirinya akan mempengaruhi kinerjanya. Namun pada penelitian (Kumarawati et al., 2017), (Sumbang et al., 2016), dan (Arifin, 2017) pendapat tersebut dibantah. Ia menunjukkan hasil penelitian yang berbeda, yaitu bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian yang di lakukan oleh (Wijayanti et al., 2020), menunjukkan hasil yang juga berbeda, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suwuh, 2015) dan (Paoki et al., 2017) mengemukakan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya masih terdapat ketidak-konsistenan pada penelitian terdahulu, ada *gap* yang harus dijawab dengan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karena itu, penulis merasa perlu melakukan suatu penelitian.

Karena itu, penulis merasa perlu melakukan suatu penelitian. Untuk itu dipilih judul penelitian sebagai berikut:“**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi oleh *Self Efficacy* dengan Studi Kasus di PT. Umat Mandiri Berkemajuan (UMB) di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**”.

Judul penelitian tersebut dipilih dengan alasan bahwa berdasarkan fenomena di PT. Umat Mandiri Berkemajuan (UMB) dan fenomena pada *research gap* pada penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya. Selain itu, peneliti ingin

melakukan konfirmasi apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dan apakah *self efficacy* menjadi variabel yang memoderasi hubungan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT.UMB, maka peneliti perlu melakukan penelitian terkait pengaruh disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja individu karyawan di PT. UMB (PT. Umat Mandiri Berkemajuan), di samping itu peneliti ingin mengetahui sejauh mana tingkat kedisiplinan yang di terapkan oleh karyawan di PT. Umat Mandiri Berkemajuan, UMY.

## **B. Rumusan Masalah**

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Apabila disiplin kerja menurun, kinerja karyawan akan tetap mengalami kenaikan tetapi tidak tinggi. Namun, apabila terdapat variabel *self efficacy*, hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan akan lebih tinggi apabila seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi. Akan berbeda dengan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah, kinerja yang didapat tetap akan naik namun tidak setinggi seseorang yang memiliki *self efficacy* yang lebih.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *self efficacy* memoderasi pengaruh hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan mengidentifikasi apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan mengidentifikasi apakah variabel *self efficacy* memoderasi pengaruh hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat yang akan diperoleh dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dari penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan disiplin kerja, *self efficacy* dan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini juga diharapkan bisa dipakai sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

##### **2. Manfaat Praktis (Bagi Organisasi atau Perusahaan).**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi institusi yang berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut perusahaan. Terutama pada perihal kedisiplinan karyawan. Dari hasil penelitian ini nantinya juga diharapkan menjadi wawasan bagi pimpinan di perusahaan, bahwasannya ada hal yang harus diperbaiki agar tindakan indisipliner di perusahaan tidak terus terjadi salah satunya dengan melihat tingkat keyakinan atau *self efficacy* bagi setiap karyawan. Dengan demikian hal itu dapat mendorong pimpinan di dalam perusahaan untuk berupaya mendorong karyawannya agar berdisiplin dengan baik, agar kinerja yang mereka hasilkan maksimal.