

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), merupakan faktor keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuannya, baik untuk keberhasilan organisasi yang berskala besar maupun organisasi berskala kecil. Agar suatu organisasi dapat dikelola dengan baik dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah diterapkan, maka organisasi tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga pemimpin maupun karyawannya dapat melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya di perusahaan.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009 : 67), merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, oleh karena itu dengan terciptanya kinerja karyawan yang sangatlah tidak mudah. Seorang pemimpin diharapkan mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal dimana karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan atau lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup tergantung pada

bagaimana pemimpin mampu memberikan dorongan untuk berinovasi kepada bawahannya sehingga menghasilkan kualitas sumber daya manusia mampu dalam rangka mengembangkan ilmu dan kemajuan yang ada pada diri karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kedisiplinan kerja, kepemimpinan, *self efficacy* dan masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya.

Kedisiplinan kerja menurut Davis (2006) adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Adanya ketetapan dalam peraturan organisasi mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya dan mencapai tujuan – tujuan yang diinginkan . Dalam hal ini, karyawan dituntut untuk melaksanakan perintah dan kewajiban kerja yang dibebankan. seperti : peraturan tentang dilarang merokok disaat jam kerja ditempat yang membahayakan, peraturan tentang larangan organisasi kepada karyawan apabila makan di saat jam kerja atau jam produksi. Peraturan tentang disiplin waktu jika ada karyawan yang terlambat masuk jam kerja maka mendapatkan sanksi atau denda. Menetapkan kedisiplinan dalam suatu kebijakan organisasi, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Selain itu, faktor organisasi yang mempengaruhi yaitu kedisiplinan . Selain itu ada juga faktor yang mempengaruhi organisasi yaitu faktor kepemimpinan, dalam faktor kepemimpinan ini juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi seseorang agar mau mengikuti arahannya atau mengikuti segala perintah keputusannya. Menurut DuBrin Watson (2005 : 3), bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai sebuah tujuan. Hal ini kepemimpinan dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau karyawan

dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan . kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin,para anggota kelompok membantu menentukan kedudukan pemimpin sehingga proses kepemimpinan dapat berjalan. Dalam proses ini seorang pemimpin mampu mempunyai peran yang sangat erat untuk menentukan suatu pelaksanaan organisasi perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anggota kelompoknya, namun yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan visi ,misi dan tujuan atau arah kemana tujuan organisasi akan dicapai. Suatu organisasi tentunya menghadapi kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk tercapainya suatu tujuan yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *Self Efficacy* .

Self Efficacy sangat diperlukan untuk mengembangkan suatu perusahaan dalam kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu setiap karyawan akan menimbulkan keyakinan atau suatu kemampuan secara tepat waktu. *Self Efficacy* merupakan sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Menurut Bandura (1985) : dalam Gardner dan Pierce (2006), efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan inidvidu disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas yang spesifik untuk meningkatkan kinerja yang spesifik.

Fenomena yang terjadi pada CV.Cahaya Abadi Kabupaten Kendal ini adalah keterkaitan dengan Sumber Daya Manusia pada perusahaan kayu vinir. Permasalahan tersebut meliputi tingkat kedisiplinan pada setiap karyawan, dimana hampir tiap hari ada karyawan yang terlambat selain itu juga meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja untuk kepentingan pribadi, menggunakan waktu istirahat lebih dari yang sudah

ditentukan. Kedisiplinan kerja yang dimiliki karyawan masih dikatakan kurang atau belum cukup baik, dengan berdasarkan hasil wawancara dan survey dengan bidang penelitian dan pengembangan yang mengatakan bahwa permasalahan yang terjadi kurang disiplin kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan bisa dilihat dari target dan realisasi anggaran dari tahun 2017-2019 dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi

No.	Tahun	Target Anggaran	Realisasi Anggaran	Presentase
1	2019	246.576.868.183	221.311.686.700	89,75 %
2	2018	190.893.066.096	179.737.486.619	94,16 %
3	2017	144.935.687.629	133.520.018.385	92,12 %

Sumber : bagian penelitian & pengembangan CV.Cahaya Abadi kabupaten Kendal.

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa anggaran selama tiga tahun yang diterima mengalami kenaikan dan penurunan di perusahaan CV.Cahaya Abadi Kabupaten Kendal. Pada tahun 2018 target dan realisasi anggaran mengalami kenaikan dengan presentase 94,16 % dari tahun 2017 dengan presentase 92,12% sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan dengan presentase 89,75%. Hal ini menunjukkan fenomena yang harus dicari solusinya agar tergap dan realisasi anggaran pada CV. Cahaya Abadi Kabupaten Kendal tetap meningkat setiap tahunnya.

Sehubungan dengan kedisiplinan kerja terhadap karyawan, dapat dilihat dari tabel rekapitulasi keterlambatan dan absensi karyawan mulai bulan Januari - Desember 2019

pada CV. Cahaya Abadi Kabupaten Kendal . berikut ini tabel rekapitulasi dan absensi pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2

Rekapitulasi Keterlambatan dan Absensi karyawan

CV.Cahaya Abadi Kabupaten Kendal.

No.	Bulan	Rekapitulasi Keterlambatan dan Absensi karyawan CV.Cahaya Abadi Kabupaten Kendal pada bulan Januari – Desember 2019			
		Data Jumlah karyawan terlambat	Presentase karyawan terlambat	Data Jumlah karyawan Absen	Presentase karyawan Absen
1	Januari	50	23,58 %	135	63,67%
2	Februari	59	27,83 %	180	84,90%
3	Maret	40	18,86 %	95	44,81%
4	April	45	21,22 %	190	89,62%
5	Mei	40	18,86 %	185	87,26%
6	Juni	55	25,94 %	140	66,03%
7	Juli	32	15,09 %	194	91,50%
8	Agustus	36	16,98 %	120	56,60%
9	September	45	21,22 %	190	89,62 %
10	Oktober	18	8,49 %	135	63,67 %
11	November	36	16,98 %	89	41,98 %
12	Desember	15	7,07 %	80	37,73%

Sumber : bagian penelitian & pengembangan CV.Cahaya Abadi kabupaten Kendal.

Dari gambar tabel diatas maka dapat dilihat bahwa karyawan pada CV.Cahaya Abadi Kabupaten Kendal yang terlambat dalam jam kerjanya bisa dilihat dari bulan Januari sampai bulan Desember 2019 masih cukup banyak, mencapai lebih dari 10 %. Sedangkan tingkat absensinya karyawan CV.Cahaya Abadi Kabupaten Kendal, pada bulan Januari tingkat absensi karyawan mencapai 63,67%, sedangkan pada bulan Februari mengalami kenaikan mencapai 84,90%, pada bulan Maret tingkat absensi karyawan mengalami penurunan mencapai 44,81%, bulan April tingkat absensi karyawan mencapai 89,62%, bulan Mei tingkat absensi karyawan mencapai 87,26%, bulan Juni tingkat absensi karyawan mencapai 66,03%, sedangkan pada bulan Juli tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan hingga mencapai 91,50%, bulan Agustus tingkat absensi karyawan mencapai 56,60%, sedangkan pada bulan September mencapai 89,62 % dan untuk bulan Oktober 63,67 %, sedangkan untuk bulan November mengalami penurunan sebesar 41,98 %, dan pada bulan Desember tingkat absensi karyawan mengalami penurunan hingga mencapai 37,73%. Pada perusahaan CV. Cahaya Abadi Kabupaten Kendal harus meningkatkan kedisiplinan kerja untuk setiap karyawannya, sehingga kinerja karyawan diperusahaan bisa bekerja secara optimal. Selain itu setiap karyawan CV.Cahaya Abadi sendiri dituntut untuk mampu melakukan dan menyelesaikan tugasnya yang diberikan serta bertanggung jawab dengan baik di lapangan maupun dikantor dalam melayani masyarakat. Kedisiplinan kerja sangatlah penting untuk suatu pertumbuhan organisasi dalam perusahaan , kedisiplinan ini berguna untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaanya dengan baik secara perorangan maupun kelompok. Kedisiplinan kerja juga bermanfaat untuk menerapkan sikap disiplin terhadap waktu dan bisa mendidik karyawan mematuhi peraturan, prosedur

maupun kebijakan yang ditetapkan perusahaan, sehingga perusahaan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.

Kepemimpinan sebagai suatu kombinasi bersifat tampak dalam mengidentifikasi perilaku – perilaku individu yang berhubungan dengan kepemimpinan agar mampu memimpin lebih efektif didalam perusahaan. Selain kepemimpinan , ada juga faktor self efficacy yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas. Seseorang yang percaya diri terhadap kemampuan diri yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas- tugas yang optimal dan hasil yang sesuai dengan diharapkan.

Berikut adalah analisis gap atau kesenjangan melalui variabel kedisiplinan kerja, kepemimpinan ,*self efficacy* terhadap kinerja karyawan :

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013), Menyatakan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Angkasa Pura 1 (persero) Cabang Juanda. Penelitian yang dilakukan oleh Hendra Taufik Farid, Djahmur Hamid, Gunawan Eko Nurtjahono (2016), Menyatakan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PT.PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang . Penelitian yang dilakukan oleh Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana (2015), Menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Wake Bali *Art Market* Kuta-Bali. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari tahun (2008), menyatakan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan

PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. Sedangkan Menurut penelitian yang dilakukan oleh M.Kiswanto (2010), Menyatakan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Kaltim Pos Samarinda. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dian Rizki Noviawati (2016), Menyatakan bahwa variabel *self efficacy* memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Cocacola Distribution Indonesia. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Regina Gledy Kaseger (2013), Menyatakan bahwa variabel *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Matahari Departement Store Manado Town Square.

Dengan adanya penelitian – penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan kerja, kepemimpinan dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang masih adanya kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) , jadi perlu dilakukannya penelitian oleh peneliti mengenai pengaruh kedisiplinan kerja, kepemimpinan dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Cahaya Abadi Kabupaten Kendal.

Berdasarkan uraian diatas maka melakukan penelitian ini dengan judul :

“ Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepemimpinan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Abadi Kabupaten Kendal “

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas , maka yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Abadi Kabupaten Kendal ?

2. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Abadi Kabupaten Kendal ?
3. Bagaimana Self Efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Abadi Kabupaten Kendal ?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian dapat dilakukan secara lebih fokus dan sempurna maka Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor , namun penulis membatasi penelitian ini pada tiga variabel yaitu “ kedisiplinan kerja , kepemimpinan dan self efficacy “. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Cahaya Abadi Kabupaten Kendal.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan .
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan.

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut :

1. Aspek teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan pengaruh kedisiplinan

kerja , kepemimpinan dan self efficacy terhadap kinerja karyawan , maupun teori-teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Aspek praktis

Kegunaan secara praktis adalah sebagai berikut :

a) Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Pengaruh kedisiplinan kerja , kepemimpinana dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada CV.Cahaya Abadi Kabupaten Kendal.

b) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi CV.Cahaya Abadi Kabupaten Kendal dalam upaya meningkatkan kebijaksanaan dalam peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik dengan melalui kedisiplinan kerja yang baik, kepemimpinan yang baik serta self efficacy yang tinggi.

c) Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang berminat dibidang kedisiplinan kerja karyawan.