

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting untuk menentukan kemajuan dan perkembangan sebuah organisasi. Karena, berhasil tidaknya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik jika sumber daya manusia atau karyawannya mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat dari kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan organisasi. Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan, oleh sebab itu patut mendapatkan perhatian lebih dari pihak perusahaan, kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012:5). Kemampuan kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi kemajuan bagi sebuah organisasi terlebih lagi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan. Semakin tinggi tingkat prestasi karyawan maka

dapat bertambah pula nilai dimata organisasi, kinerja yang bagus juga akan menghasilkan produktivitas yang meningkat pada organisasi. Maka dari itu faktor yang mempengaruhi dalam peningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja, *self efficacy* dan gaya kepemimpinan.

Disiplin kerja merupakan salah satu keadaan tertib dimana seseorang atau kelompok orang yang berada didalam suatu organisasi berkehendak untuk mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada di dalam organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2017:115), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma yang berlaku. Sedangkan menurut Sinambela (2011:335) Disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dengan begitu, Disiplin kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk bersedia mengubah perilaku dan mengikuti peraturan yang telah diterapkan. Penerapan disiplin bagi karyawan sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan dalam bertugas sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Dan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internsik dan ekstrinsik. Salah satu faktor internsik diantaranya adalah *self efficacy*.

Self efficacy atau efikasi diri merupakan suatu keyakinan yang ada pada karyawan akan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasnya secara tepat waktu dapat disebut sebagai *self efficacy* (Setyabudi et al,

2018). *Self efficacy* merupakan faktor yang dianggap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ary & Srianthi 2019). Keyakinan efikasi diri dapat mempengaruhi suatu tindakan yang akan dilakukan seseorang dan dengan *self efficacy* yang tinggi individu akan memilih untuk melakukan usaha yang lebih besar dan patang menyerah untuk menghasilkan suatu tujuan organisasi.

Adanya gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan ketetapannya mempengaruhi sikap kerja, kreativitas dan semangat kerja karyawan. Peran pemimpin dan gaya kepemimpinan sangat diperlukan dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu untuk memerintahkan organisasinya dalam menghadapi lingkungan dan situasi yang kompetitif (Nurhayati & Bangsawan, 2019). Sebagai seorang pemimpin, tanggung jawab untuk mengidentifikasi visi lebih besar dari pada orang lain para karyawan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah pada Kabupaten Bangkalan merupakan bentuk lembaga perwakilan rakyat (parlemen) daerah yang posisinya atau kedudukannya sebagai penyelenggara pemerintahan daerah bersama dengan pemerintah daerah. Sekretariat dewan merupakan mitra kerja kepala daerah (Bupati). Berkedudukan sebagai unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan dan layanan terhadap tugas dan fungsi anggota dewan itu sendiri.

Disiplin kerja yang terjadi pada karyawan sekretariat DPRD Bangkalan, dimana terdapat beberapa karyawan yang kurang mematuhi aturan yang telah diterapkan pada sekretariat DPRD Bangkalan. Dimana kurangnya memperhatikan kedisiplinan waktu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dibebaninya. Salah satu ketidak disiplin pada karyawan sekretariat dewan perwakilan rakyat Bangkalan yakni datang terlambat yang menjadikan pekerjaan karyawan yang

seharusnya selesai tepat pada waktunya menjadi tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Dan juga ditemukan terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin akan kehadiran mereka ke kantor. Ada beberapa karyawan yang datang hanya untuk mengisi absensi chek in melalui *fingerprint* lalu mereka keluar kantor dan kembali lagi pada waktu jam pulang untuk mengisi kembali absensi chek out.

Adapun tingkat atau rekapan absensi karyawan sekretariat DPRD Bangkalan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi ketidakhadiran Karyawan Sekretariat
DPRD Bangkalan

Bulan Mei – September 2022

Bulan	Status Kehadiran			
	Keterlabatan Masuk	Sakit	Izin	Alpha
Mei	34 %	0	1%	30%
Juni	41%	0	0	41%
Juli	48%	1	1%	48%
Agustus	49%	3	1%	49%
September	45%	5	2%	35%
Rata-rata	43,4%	1,8	1%	40,6%

Sumber : Sekretariat DPRD Bangkalan, 2022.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat tingkat kedisiplinan karyawan berdasarkan hari kerja efektif dan jumlah karyawan sebagai salah satu instrumen pelaksanaan kedisiplinan termaksud dalam kategori kurang disiplin. Terdapat beberapa karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang rendah dan kurangnya tingkat kesadaran akan tanggung jawabnya sehingga menjadi penghambat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perlunya ada pengawasan dan pembinaan pemimpin agar disiplin kerja karyawan lebih baik dan dapat meningkat kinerja karyawan itu sendiri dengan mematuhi segala peraturan yang ada.

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan

Bulan	Keterlambatan
Mei	34%
Juni	41%
Juli	48%
Agustus	49%
September	45%

Sumber : Sekretariat DPRD Bangkalan, 2022.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa bulan Agustus banyak karyawan yang terlambat. Hal ini disebabkan karena *self efficacy* yang terjadi pada karyawan sekretariat DPRD Bangkalan kurangnya keyakinan pada diri karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang mereka bebani dan tanggung jawabnya, yang dimana menyebabkan karyawan kurang yakin atas kemampuan dirinya. Rendahnya keyakinan diri pada karyawan menyebabkan mereka merasa tidak yakin dan tidak percaya diri atas kemampuan yang ia miliki. *Self efficacy* yang rendah pada karyawan sekretariat disebabkan beban kerja yang berlebihan, kurangnya motivasi dan faktor-faktor personal lainnya. Permasalahan ini sekretariat DPRD Bangkalan telah melakukan pembinaan pada karyawan untuk mengembangkan kemampuan atau keyakinan dirinya dengan cara memberikan beban pekerjaan yang tingkatannya lebih sulit semata-mata untuk mengembangkan kemampuan dan keyakinan diri pada karyawan.

Gaya kepemimpinan dalam suatu departemen sangat mempengaruhi keberlangsungan departemen tersebut. Untuk mencapai tujuan bersama seorang pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan harus mampu menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya. Menurut Robbin & Coutler (2016:120) gaya kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang

sesuai diharapkan seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. kinerja yang kurang sehat. Terjadinya kinerja yang kurang sehat kemungkinan disebabkan oleh gaya kepemimpinan, maka peneliti melakukan pengamatan sementara peneliti di Sekretariat DPRD Bangkalan, peneliti menemukan fenomena yang menyangkut gaya kepemimpinan misalnya, masih kurangnya komunikasi yang terjalin antar bawahan dan atasan, serta masih kurangnya pengawasan pemimpin terhadap pekerjaan karyawan.

Berdasarkan wawancara sementara yang dilakukan dengan Kepala Bagian dan sebagian karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan diperoleh kesimpulan bahwas sudah adanya pemberlakuan atau pembinaan terhadap kedisiplinan dan *self efficacy* terhadap karyawan tetapi pemberlakuannya kurang maksimal dikarenakan adanya masa peralihan dari masa pandemi ke era new normal sehingga proses pemberlakuan ini masih terhambat.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2019:193). Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87) disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Pada dasarnya penerapan kedisiplinan lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu itu sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Penerapan kedisiplinan bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping itu perlu didukung *self efficacy* yang cukup baik. Keyakinan terhadap kemampuan diri, dan

keyakinan terhadap keberhasilan yang akan kita capai membuat karyawan bekerja lebih percaya diri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Selain itu diduga gaya kepemimpinan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan *self efficacy* dikarenakan kepemimpinan merupakan salah satu contoh atau panutan bagi karyawannya. Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan tingkat kepercayaan seseorang untuk lebih meningkatkan lagi disiplin dalam bekerja sehingga tujuan yang diterapkan oleh suatu organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja seseorang bawahan atau karyawan suatu organisasi tergantung pada kemampuan seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinannya mempengaruhi karyawannya untuk bertindak sesuai apa yang diinginkan dan harapan seorang pemimpin untuk melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai *Variabel Intervening* Pada Karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai, maka rumusan masalah dalam dipenelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan?

3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan pada Sekretariat DPRD Bangkalan?
4. Apakah *Self Efficacy* Bebas berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Gaya Kepemimpinan pada Sekretariat DPRD Bangkalan?
5. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan?
6. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variable intervening pada Karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan?
7. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variable intervening pada Karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat DPRB Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan pada Sekretariat DPRD Bangkalan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Gaya Kepemimpinan pada Sekretariat DPRD Bangkalan.
5. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan.
6. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan.

7. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi instansi

Bermanfaat untuk menjadi pertimbangan dalam organisasi akan pentingnya disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening.

2. Bagi pihak akademik

Diharapkan dapat menjadi bahan pembelejaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

3. Bagi penelitian lain

Diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah serupa.

4. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan penelitian sebagai bekal untuk terjun didunia kerja dan untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh waktu kuliah.