

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan yang pesat pada saat ini tidak hanya menuntut sebuah organisasi bersaing dalam menghasilkan barang ataupun jasa yang berkualitas, tetapi juga dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Banyak perusahaan yang telah menyadari sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam menentukan keefektifan sebuah organisasi. Putaran roda perusahaan akan secara optimal bila didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Tantangan terbesar sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dimulai dari menarik karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, mengembangkan potensi karyawan dan bagaimana mempertahankannya.

Organisasi yang terstruktur dengan baik tentunya memiliki target dan tujuan yang spesifik. Hal ini tampak dari ketergantungan organisasi pada kinerja karyawan karena pada dasarnya karyawan adalah tulang punggung yang sangat berpengaruh pada kegiatan perusahaan. Dalam perjalanan mencapai tujuan perusahaan, manajer memiliki tanggung jawab untuk memberikan dukungan, sedangkan para karyawan harus memiliki kemampuan untuk mengubah potensi menjadi prestasi dengan kinerja yang tinggi. Karyawan merupakan aset besar bagi perusahaan, karyawan memegang peran yang sangat penting bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan, maka dari itu perusahaan memiliki tugas untuk tetap mempertahankan karyawan-karyawan potensial untuk menjaga keberlangsungan

hidup perusahaan dan mengembangkan sumber daya karyawan untuk menuju perkembangan perusahaan.

Dewasa ini sedang marak bermunculan bisnis dengan berbagai jenis dan latar belakang yang berbeda-beda, Mesin pertumbuhan ekonomi di Yogyakarta berasal dari beberapa sektor utama, salah satunya yaitu dari sektor kuliner. Munculnya bisnis kuliner di Yogyakarta sangat beragam dan memiliki ciri khas masing-masing dari kuliner kekinian, kuliner jaman dulu dan berbagai macam konsep yang berbeda.

Bisnis kuliner merupakan industri yang berkembang pesat, dalam kurun waktu 4 tahun belakangan ini sajian ayam geprek menjadi *trend* dalam bisnis kuliner, khususnya di Yogyakarta. Ayam geprek menjadi sajian yang banyak diminati dan disukai karena rasanya yang mudah diterima oleh masyarakat dan harganya yang terjangkau. Dari banyaknya ayam geprek yang ada di Yogyakarta, perusahaan X yang mempunyai target market anak muda, dengan segmen anak muda perusahaan X dibuat berbeda dengan kuliner ayam geprek lainnya.

Desain perusahaan yang menarik menghadirkan suasana yang islami, dari karyawan yang berpenampilan syar'i bagi laki-laki memakai peci dan bagi wanita memakai gamis serta jilbab yang panjang, selain itu di perusahaan tersebut menyediakan berbagai program yang diberikan pada konsumen, program tersebut dinamakan dengan Program Langit yang disebut dengan Paket Puasa dan Paket Al-Kahfi, Paket Puasa diberikan saat hari Senin dan Kamis, bagi yang melakukan puasa sunnah, masing-masing 50 porsi di setiap cabang.

Perusahaan X sendiri memiliki 5 cabang dan akan dibuka cabang yang keenam pada tahun 2019, setiap cabang menyediakan program yang sama yang diberikan kepada konsumen. Jumlah total karyawan yang bekerja di Perusahaan X sendiri lebih dari 100 orang yang tersebar di lima cabang. Setiap cabang memiliki kepala outlet masing-masing yang bertugas untuk mengatur dan mengelola karyawan dan perusahaan X. Karena perusahaan X merupakan perusahaan yang memiliki konsep islami, beberapa peraturan yang berkaitan dengan aturan syar'iat harus dijalankan juga oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, peraturan-peraturan tersebut di antaranya adalah memakai pakaian syar'i, menjalankan shalat berjamaah, mengikuti kajian rutin yang disediakan oleh manajemen dan berbagai aturan yang lain.

Fenomena yang muncul dari perusahaan X adalah masih terdapat banyak karyawan yang terlambat masuk jam kerja, bolos kerja atau izin pada saat jam kerja. Fenomena ini terjadi karena dalam kondisi tertentu di waktu ramai banyak karyawan yang mengeluh karena di waktu ramai banyak diantara karyawan yang merasa kelelahan, selain itu masih banyak karyawan yang tidak menjalankan aturan berupa SOP kerja yang sudah ditetapkan perusahaan, tidak mengikuti kegiatan yang dibuat perusahaan yang bersifat, harian dan mingguan, selain itu apabila ada kebijakan baru dari perusahaan masih banyak karyawan yang berusaha menghindari dari kebijakan tersebut, fenomena yang lain dikarenakan pemakaian peralatan kerja yang tidak tepat, karyawan yang tidak bisa menjaga aset perusahaan dan banyak didapati peralatan kerja yang cepat rusak dikarenakan pemakaian dan perawatan

yang tidak tepat, hal ini terjadi karena karyawan tidak mau berusaha untuk menjalankan standart dalam menjalankan serta melakukan perawatan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2007), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kualitas SDM, seperti pendapat Doelhadi (2001) yang menyebutkan, disiplin kerja adalah bentuk ketaatan dari perilaku seseorang untuk mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu, Siagian (2005) berpendapat, disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Beberapa definisi tersebut disimpulkan, bahwa disiplin kerja menjadi penting bagi perusahaan karena dasar dari disiplin adalah sikap taat kepada peraturan, yang hal ini bertujuan supaya karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara menyeluruh tanpa meninggalkan aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku, serta berguna bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya di suatu sistem maupun perusahaan.

Disiplin kerja yang baik bukan hanya bila karyawan selalu tepat waktu, tetapi yang pada bentuknya dan paling berguna adalah suatu kekuatan yang berkembang pada tubuh karyawan itu sendiri, sehingga individu dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang diterima, peraturan-peraturan, nilai-

nilai, dan tingkah laku individu. Kekuatan yang tumbuh pada disiplin kerja tersebut di antaranya, mampu beradaptasi aktif di dalam perusahaan, bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, disiplin waktu, mampu memberikan solusi atas kesulitan yang dihadapi perusahaan, dan ikut menjaga kelangsungan hidup perusahaan berdasarkan atas rasa memiliki yang membawa karyawan pada pencapaian hasil yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan perlu meningkatkan disiplin pada seluruh karyawan.

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan pihak manajemen dan perwakilan karyawan di outlet yang berjumlah 6 orang, banyak diantara mereka merasa ragu dan tidak mampu dalam menjalani aturan yang diterapkan oleh perusahaan, selain itu masih banyak yang merasa tidak yakin akan kemampuan yang dimiliki dan cenderung menghindar ketika diberikan tugas baru. Fenomena yang muncul adalah ketika pihak manajemen membuat aturan baru atau menerapkan aturan yang sudah dibuat banyak yang merasa takut dengan aturan tersebut dan merasa tidak mampu dalam menjalaninya, aturan yang dibuat manajemen tersebut adalah aturan yang mudah saja untuk diterapkan dalam keseharian akan tetapi komitmen mereka dalam menjalankannya masih lemah. Selain itu bila ada tugas baru seperti perubahan pekerjaan yang biasanya bertugas menjadi server kemudian dirubah menjadi geprek atau barista banyak yang tidak siap sehingga kebijakan tersebut belum terjalankan sampai sekarang, pihak manajemen memberlakukan bahwa setiap bagian harus mampu mengerjakan beberapa pekerjaan sehingga membuat oprasional menjadi cepat dan efisien.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2009) adalah tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum serta pengawasan. Dari lima faktor tersebut salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut. Tujuan dan kemampuan dalam hal ini bisa dipengaruhi dari dalam diri individu maupun dari luar. Kemampuan individu mencakup banyak, bisa berbentuk keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas atau kemampuan teknis dalam menjalankan aktifitas kerja.

Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri sebagai derajat keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dan mencapai hasil tertentu. Lebih lanjut lagi Bandura (1997) menekankan efikasi diri sebagai kondisi yang diperlukan untuk menciptakan kinerja yang kreatif dan penemuan pengetahuan baru karena efikasi diri merupakan pandangan yang memengaruhi motivasi dan kemampuan dalam perilaku spesifik serta penyelesaian tugas-tugas tertentu. Salah satu penelitian yang memaparkan pengaruh efikasi diri pada disiplin kerja adalah penelitian dari Siregar (2016) yang berjudul pengaruh konsep diri dan efikasi diri terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (persero) UPMS V Surabaya menyebutkan bahwa variabel efikasi diri memberikan sumbangan efektif yang besar terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini berarti individu memiliki keyakinan dan percaya bahwa disiplin kerja bila

diterapkan akan memberikan hasil berupa kesuksesan dalam bekerja. Penjelasan tersebut menunjukkan, bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang positif diketahui dari keyakinan akan kemampuan diri, yaitu sikap positif individu tentang dirinya bahwa dirinya mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan. Contoh dari sikap yang positif adalah optimis, yaitu sikap dari seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala bentuk permasalahan tentang diri dalam bekerja.

Efikasi diri yang dimiliki individu, akan menumbuhkan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan. Keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mengatasi kesulitan yang muncul, akan mengarahkan pada perasaan kontrol internal yang lebih besar pada pekerjaan yang dilakukannya. Kontrol internal yang kuat atas pekerjaan yang akan dilakukan dapat menstimulasi perasaan diri yang lebih bermakna, individu merasa lebih bertanggungjawab, lebih teribat dan lebih menikmati pekerjaan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Keadaan ini selanjutnya akan dapat menimbulkan rasa nyaman dan puas yang lebih besar dalam melakukan pekerjaannya. Hasil temuan ini dikuatkan oleh Liden dkk (2000) mengenai hasil riset efikasi diri yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki keyakinan diri mampu melakukan pekerjaan dengan sukses dan akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya dibandingkan dengan individu yang takut bahwa kemungkinan mereka gagal.

Beberapa penelitian yang bersifat intervensi dan bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja telah banyak dilakukan salah satunya penelitian yang telah dilakukan oleh Pratiwi (2016) yang berjudul Pengaruh Pelatihan *Goal Setting*

terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Petugas Rekam Medis Rumah Sakit Bhayangkara. Penelitian yang telah dilakukan menggunakan jenis penelitian eksperimental dengan desain *the untreated control group design with dependen pretest and posttest sample*. Subjek dalam penelitian adalah petugas rekam medis RS. Bhayangkara dan berjumlah 16 orang. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan *goal setting* berpengaruh pada peningkatan disiplin kerja petugas rekam medis di bagian rekam medis.

Pelatihan merupakan salah satu intervensi yang bisa digunakan dalam dunia kerja. Menurut Simamora (2001), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap individu. Artinya pelatihan adalah proses sistematis dalam bentuk pembelajaran sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik dalam rangka mengubah perilaku yang sesuai dengan tujuan dan maksud dilakukan kegiatan. Lebih lanjut lagi intervensi yang akan diberikan pada penelitian ini berupa pelatihan efikasi diri. Pelatihan efikasi diri adalah kegiatan yang bertujuan memperbaiki dan membantu mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan pada seseorang agar memiliki keyakinan untuk memperkirakan dan melaksanakan suatu tugas atau tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan seperti yang diungkapkan sebelumnya, dapat ditarik suatu permasalahan untuk diteliti serta dibuat rumusan masalah “Apakah ada pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap peningkatan disiplin kerja pada karyawan perusahaan X.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap disiplin kerja karyawan perusahaan X. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis, yaitu :

1. Manfaat secara Teoritis, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini untuk menambah informasi dan khasanah keilmuan psikologi khususnya di bidang Magister Psikologi Profesi Industri dan Organisasi yang berkaitan tentang pelatihan efikasi diri terhadap disiplin kerja.
2. Manfaat secara praktis, jika hipotesis dari penelitian ini terbukti bahwa ada pengaruh efikasi diri terhadap disiplin kerja maka penelitian ini dapat direkomendasikan untuk diterapkan sebagai upaya organisasi khususnya untuk meningkatkan disiplin kerja sehingga dapat menghasilkan produktivitas karyawan agar maksimal.

## **C. Keaslian Penelitian**

Penelitian mengenai pelatihan efikasi diri dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja di perusahaan X sepengetahuan peneliti belum ada yang melakukannya, sedangkan penelitian sebelumnya mengenai efikasi diri dan disiplin kerja sudah pernah dilakukan di antaranya:

1. Penelitian Baharata (2016) yang berjudul *The Influence Of Compensation And Training Toward Work Discipline And Its Impact On The Employees' Performance In The Research Center Of Science And Technology (PUSPIPTEK)*, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, kesimpulan dari

penelitian ini adalah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di PUSPIPTEK. Pada tujuan kedua yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja di PUSPIPTEK. Disimpulkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di PUSPIPTEK.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif atau korelasi. Hanya untuk melihat hubungan antar variabel yang diteliti. Sementara peneliti akan melakukan penelitian dengan pendekatan eksperimental atau memberikan intervensi berupa pelatihan efikasi diri, untuk melihat pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Subjek yang akan diambil juga berbeda dengan penelitian sebelumnya. Subjek yang digunakan peneliti adalah karyawan perusahaan X, dimana belum pernah ada penelitian serupa yang dilakukan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Bilginoglu & Yozgat (2019) yang berjudul *The Role of Self-Efficacy and Work Discipline on Career Satisfaction*, data yang diperoleh dari 283 karyawan. Temuan penelitian ini mengungkapkan disiplin kerja memiliki dampak positif pada kepuasan karir karyawan dan efikasi diri. Self-efficacy memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan karir.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif atau korelasi. Hanya untuk melihat hubungan antar variabel yang diteliti. Sementara peneliti akan melakukan penelitian dengan pendekatan eksperimental atau memberikan intervensi berupa pelatihan efikasi diri, untuk melihat pengaruh pelatihan

efikasi diri terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Subjek yang akan diambil juga berbeda dengan penelitian sebelumnya. Subjek yang digunakan peneliti adalah karyawan perusahaan X, dimana belum pernah ada penelitian serupa yang dilakukan.

3. Siregar (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Konsep Diri dan Efikasi Diri terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel konsep diri dan efikasi diri terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dalam menguji hipotesis apakah ada pengaruh konsep diri dan efikasi diri terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konsep diri dan efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (persero) UPMS V Surabaya.

Secara parsial, variabel yang memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan adalah variabel efikasi diri dengan  $p < 0,05$ ), sedangkan variabel konsep diri tidak memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan karena jauh dari kriteria  $p < 0,005$ . Variabel efikasi diri memberikan sumbangan efektif yang besar terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (persero) UPMS V Surabaya, yaitu sebesar 51,3% dibandingkan dengan variabel konsep diri terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada variabel yang akan diteliti yang mana penelitian ini

menggunakan dua variabel bebas yaitu konsep diri dan efikasi diri serta variabel tergantung disiplin kerja, sedangkan peneliti hanya memakai satu variabel bebas efikasi diri dan satu variabel tergantung disiplin kerja. Perbedaan yang lain yaitu metode yang dipakai pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam menguji hipotesis sedangkan peneliti dengan metode desain eksperimental, yang mana dalam penelitian ini peneliti memberikan perlakuan berupa pelatihan untuk memengaruhi variabel tergantung disiplin kerja.

4. Pratiwi (2016) Pengaruh Pelatihan *Goal Setting* terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Petugas Rekam Medis Rumah Sakit Bhayangkara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksperimental dengan desain *the untreated control group design with dependen pretest and posttest sample*. Subjek dalam penelitian ini adalah petugas rekam medis RS. Bhayangkara dan berjumlah 16 orang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan goal setting berpengaruh pada peningkatan disiplin kerja petugas rekam medis di bagian rekam medis. Dari hasil analisis uji-t diperoleh nilai-t = 6.364 dengan ( $p < 0.05$ ), artinya bahwa kelompok eksperimen memiliki disiplin kerja lebih tinggi dibanding dengan kelompok kontrol. Selain itu, diperoleh juga data *gain score* pada kelompok eksperimen dengan memperoleh *mean* sebesar 9.12 dengan *gain score* pada kelompok kontrol memperoleh *mean* sebesar 0.050.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada variabel yang akan diteliti yang mana penelitian ini menggunakan variabel bebas berupa pelatihan *goal setting* untuk memengaruhi

variabel tergantung disiplin kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas pelatihan efikasi diri untuk memengaruhi disiplin kerja. Selain itu perbedaan dalam subjek penelitian yang dilakukan peneliti pun berbeda yang mana pada penelitian ini subjek yang diteliti adalah petugas rekam medis di RS. Bhayangkara sedangkan peneliti meneliti subjek pada karyawan perusahaan X.

5. Nababan (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Univeritas X. Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data survey sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah dengan *analisis multi linear regression*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang dilakukan terbukti dengan nilai  $F = 10,723$ ,  $p \leq 0,05$  yang mengartikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, yang artinya bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen afektif.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada metode yang dipakai, pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam menguji hipotesis sedangkan peneliti dengan metode desain eksperimental, yang mana dalam penelitian ini peneliti memberikan perlakuan berupa pelatihan untuk memengaruhi variabel tergantung disiplin kerja.

6. Aziz (2012) Pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Balungan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode survei yang ditandai proses pengambilan sampel dari populasi serta menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh efektivitas komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Pengaruh ini memiliki dampak yang positif, artinya bahwa semakin tinggi efektivitas komunikasi organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada variabel yang akan diteliti yang mana penelitian ini menggunakan variabel bebas berupa Efektivitas Komunikasi Organisasi untuk memengaruhi variabel tergantung disiplin kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas pelatihan efikasi diri untuk memengaruhi disiplin kerja. selain itu perbedaan yang lain adalah subjek yang akan diteliti yang mana pada penelitian tersebut adalah pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bulungan, sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan perusahaan X di Yogyakarta. Selain subjek yang berbeda metode yang dilakukan.