

BAB I

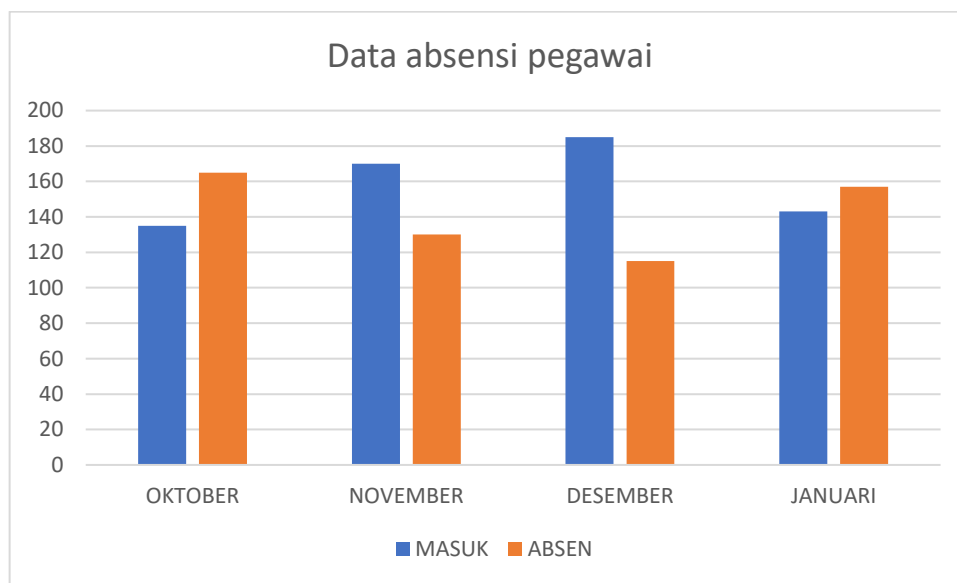
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur serta membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Sementara peraturan – peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Demikian juga dalam kehidupan suatu organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari pegawai atau karyawan nya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi atau instansi, Disiplin kerja sangat diperlukan sehingga tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat dicapai. Disiplin kerja yang dimaksud antara lain adalah pegawai yang tidak membolos, tidak mudah mangkir, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta tidak terlambat masuk kerja.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku petugas terhadap menghormati, menghargai dan menaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta kesediaan untuk melaksanakannya dan tidak menghindar dari menerima hukuman apabila melanggar tugasnya dan hak-hak yang diberikan padanya mereka. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya (Agustini, 2019:89).



Sumber: CV Syamil Putra Perkasa

Gambar 1.1

Data absensi Karyawan Menjahit Bulan Oktober – Januari 2023/2024

Berdasarkan data diatas dapat dilihat masih kurangnya maksimal dalam rasa tanggung jawab sebagai pegawai, bahwa terdapat kecenderungan ketidakhadiran pegawai di setiap hari nya. Pada bulan Oktober terdapat 165 jumlah absen pegawai menjahit di perusahaan CV Syamil Putra Perkasa. Dari data tersebut peneliti menyimpulkan bahwa dari sebagian pegawai menjahit tetap yang ada di CV Syamil Putra Perkasa selama bulan Oktober tahun 2023 masih banyak pegawai yang suka

melakukan ketidakhadiran dibandingkan bulan November dan Desember lalu di bulan Januari 2024 masih terdapat juga karyawan menjahit yang melakukan absen tanpa adanya alasan apapun. Melihat data tersebut juga karyawan disana tidak memiliki rasa tanggung jawab, sejauh mana mereka menyadari dan berkomitmen pada tugas dan kewajiban yang terkait dengan pekerjaan mereka, sebagai pegawai tetap di perusahaan tersebut yang mana kehadiran tersebut sangatlah penting bagi kesadaran untuk bekerja.

Adapun Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pada Karyawan Menjahit CV Syamil Putra Perkasa yaitu terkait *Self-Efficacy*. *Self-Efficacy* yaitu keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang sangatlah diperlukan hal itu karena menunjukkan, bahwa individu memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kemampuan mendisiplinkan diri atas aktivitas atau perilaku dengan baik. Efikasi diri atau *Self-Efficacy* suatu keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. *Self-Efficacy* dapat mempengaruhi bagaimana individu berpikir, merasa, memotivasi diri dan bertindak (Stagg et al, 2020).

Self-Efficacy bisa membantu seseorang atau karyawan dalam memperluas perspektif dan pola pikir yang bisa berdampak pada bagaimana respon kita terhadap sesuatu. Sehingga bisa membuat para karyawan bisa lebih mengontrol emosi dan pikiran. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi Disiplin Kerja pada Karyawan Menjahit di CV Syamil Putra Perkasa yaitu Iklim Kerja. Menyatakan bahwa iklim

kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi di antara anggota organisasi. Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentu tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim kerja ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh perusahaan (Agustini, 2010).

Begitu pentingnya iklim kerja karena iklim kerja diakui mempunyai pengaruh terhadap perilaku para karyawan dan pemimpin sebagai anggota organisasi. Iklim kerja mempengaruhi karyawan sehingga mereka dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi.

Selain itu juga ada faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan Menjahit di CV Syamil Putra Perkasa yaitu *Quality of Work Life*, *Quality of work life* atau Kualitas Kehidupan Kerja mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi.

Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of work life* merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of work life* berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang

menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi (Lubis, 2018).

Pentingnya *Quality Of Work Life* bagi organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas untuk bekerja di organisasi tersebut. Sementara bagi pekerja, *Quality Of Work Life* yang baik akan menimbulkan suasana kerja yang aman dan nyaman sehingga mempengaruhi iklim kerja yang bagus yang berhimbas pada kedisiplinan. Bagi pekerja, penerapan prinsip-prinsip yang memperhatikan sisi *Quality Of Work Life* di tempat kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan mereka, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis pada pribadi setiap pegawai.

Menyikapi Fenomena yang ada dan berdasarkan data yang peneliti diperoleh tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Self-Efficacy*, Iklim Kerja dan *Quality Of Work Life* Terhadap Disiplin Kerja di CV Syamil Putra Perkasa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Bagaimana *self-efficacy* pada karyawan CV Syamil Putra Perkasa?
2. Bagaimana Iklim Kerja pada Perusahaan CV Syamil Putra Perkasa?
3. Bagaimana *Quality Of Work Life* pada karyawan di CV Syamil Putra Perkasa?

4. Bagaimana Disiplin kerja pada karyawan di CV Syamil Putra Perkasa?
5. Bagaimana Pengaruh *Self- Efficacy*, Iklim Kerja dan *Quality Of Work Life* terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Menjahit CV Syamil Putra Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah mengetahui dan menganalisis:

1. *Self-efficacy* pada karyawan CV Syamil Putra Perkasa
2. Iklim Kerja pada Perusahaan CV Syamil Putra Perkasa
3. *Quality Of Work Life* pada karyawan di CV Syamil Putra Perkasa
4. Disiplin Kerja pada karyawan di CV Syamil Putra Perkasa
5. Pengaruh *Self-Efficacy*, Iklim Kerja dan *Quality Of Work Life* terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan CV Syamil Putra Perkasa

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Untuk menambah pengetahuan mengenai *Pengaruh Self-Efficay*, Iklim Kerja dan *Quality Of Work Life* Terhadap Disiplin Kerja.

1.4.2 Aspek Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu sarana untuk penerapan dan aplikasi ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia baik bagi penulis, perusahaan, dan pihak lainnya.

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengembangan kritis dalam berfikir baik secara teori maupun aplikasi. Dalam teori dapat memberikan kemudahan dalam pemahaman dan penghayatan keilmuan yang di peroleh dari temuan penelitian mengenai pemahaman tentang bagaimana Pengaruh *Self-Efficacy*, Iklim Kerja dan *Quality Of Work Life* Terhadap Disiplin Kerja.

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai pertimbangan dalam menentukan keputusan. Disamping itu penelitian ini dapat menjadi salah satu acuan untuk penelitian selanjutnya dengan perbaikan dan perbandingan antara objek baik berdasarkan fenomena gap, research gap, dan pendekatan permasalahan penelitian lainnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan kegiatan penelitian ilmiah, penulis terlebih dahulu menentukan lokasi penelitian, hal ini diperlukan dalam rangka memperoleh

informasi data yang dibutuhkan sebagai dasar acuan bagi penulis untuk menetapkan, menjabarkan, merumuskan permasalahan kemudian untuk ditarik kesimpulan. Lokasi penelitian dilakukan di Perusahaan CV Syamil Putra Perkasa yang beralamat **di Jl. Saguling No. 100, Cilamajang, Kecamatan Kawalu, Tasikmalaya, Jawa Barat 46182, Indonesia.**

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari pengajuan SK Skripsi kepada Program Studi Manajemen, dilanjutkan dengan penyerahan SK bimbingan, yang kemudian dilanjutkan dengan proses konsultasi dan bimbingan oleh dosen pembimbing. Adapun jadwal penelitian ini seperti tercantum pada tabel penelitian.