

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya artinya, sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Penggerak dari sumber daya yang lainnya, apakah itu dari sumber daya alam dan teknologi. Hal ini merupakan suatu penandaan terhadap organisasi yang tergantung pada perilaku manusia yang terjadi di dalamnya. Menghadapi era pasar bebas yang akan dimulai pada tahun 2018 nanti, manusia yang berkualitas dalam bekerja tidak dapat ditawar kembali. Artinya tenaga kerja yang kurang terampil dan kurang berpengetahuan akan tersingkir dari pasar kerja. Tenaga kerja yang berkualitas lah yang akan merebut pasar kerja.

Tenaga kerja seperti apa yang dikatakan berkualitas, Husain 2018 mengatakan bahwa tenaga kerja yang berkualitas ditandai oleh kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan dan memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan, tingkat pendidikan, kualitas fisik, semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi akan tampil berwujud sebagai tenaga kerja yang keras, tekun dan bergairah yang secara terus menerus terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Semangat kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kesediaan untuk melakukan pekerjaan, tingkat pendidikan, kualitas fisik, semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi akan tampil berwujud sebagai tenaga kerja yang keras, tekun dan bergairah yang secara terus menerus terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Semangat kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kesediaan untuk melakukan pekerjaan, tingkat pendidikan, kualitas fisik, semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi akan tampil berwujud sebagai tenaga kerja yang keras, tekun dan bergairah yang secara terus menerus terarah pada pencapaian tujuan organisasi.

kerja tepat pada waktunya, kerjasama, berdisiplin dan terdorong untuk berpartisipasi memecahkan masalah (Alwi, Sylvana, & Risnashari, 2016). Kualitas seperti itulah yang menjadi andalan kemajuan didalam suatu perusahaan PT. Wings group Solok Kota.

Selain itu dalam meningkatkan kualitas dalam sebuah perusahaan karyawan harus memiliki disiplin kerja dalam melaksanakan tugas serta dengan aturan atur yang ditetapkan oleh perusahaan PT. Wings group Solok Kota, Karyawan yang memiliki dengan disiplin kerja yang baik dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan akan berdampak baik bagi perusahaan PT. Wings group Solok Kota, Seorang karyawan juga tidak dapat dilihat dari absensi saja tetapi juga dilihat dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan, Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Selain itu dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Wings group Solok Kota juga memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat mendorong semangat karyawan tersebut dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Motivasi merupakan subjek yang sangat penting bagi seorang manajer karena memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan karyawan dalam bekerja agar tercapai tujuan yang baik dalam perusahaan PT. Wings group Solok Kota.

Penelitian tentang semangat kerja ini pernah dilakukan oleh Muh. Alwi yang mengasilmkan temuan yaitu pegawai UPBJJ-UT Makassar yang berjumlah 47 orang, 31 orang tenaga edukatif/dosen dan 16 orang tenaga administrasi, dengan strata pendidikan untuk tenaga edukatif 1 orang doktor 27 magister dan 3 orang yang masih pendidik sarjana, dengan jabatan fungsional yang terdiri dari 1 orang tenaga pengajar, 2 orang asisten ahli dan 28 lektor. Sedangkan tenaga administrasi terdiri dari 16 orang dengan 2 orang magister, 4 orang sarjana dan 10 orang yang masih berpendidikan SMA. Dalam penelitian pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi pada UPBJJ-UT Makassar, peneliti mencoba mengungkapkan secara statistik bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu semangat kerja pegawai terhadap variabel tak bebas yaitu keefektifan organisasi. Berdasarkan hasil pengumpulan data dalam bentuk kuisioner untuk mengetahui hubungan antar variabel semangat kerja pegawai (X) terdiri dari tiga dimensi yaitu kegairahan kerja, kepuasan kerja dan kerjasama.

Disiplin kerja dibicarakan dalam konotasi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman contohnya bagi karyawan PT. Wings group keterlambatan dalam masuk kerja akan mendapatkan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku pada PT. Wings group Solok Kota, Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini. Hodges (dalam Yuspratiwi, 2018) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang

atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan- aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dalam pekerjaan.

Niat untuk mentaati peraturan menurut Hasibun (2015) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya control diri yang kuat, Artinya sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata- mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati, tetapi juga mempunyai kehendak untuk menyesuaikan diri dengan peraturan- peraturan.

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri sebelum masuk dalam sebuah perusahaan PT Wingsgroup Solok Kota seorang karyawan tentu memiliki aturan nilai dan norma sendiri yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga dalam perusahaan tersebut. Norma diri tidak sesuai dengan aturan- aturannya yang ada pada organisasi yang ada. Hal ini menimbulkan konflik sehingga orang muda tegang, marah atau tersinggung apabila orang terlalumenjunjung tinggi salah satu aturannya, Berdasarkan uraian pada bagian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan yang berlaku yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan segala peraturan yang ada pada perusahaan PT. Wingsgroup Solok Kota.

Disiplin karena kepatuhan terhadap aturan yang ada pada PT. Wings group Solok Kota dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasannya yang memiliki wewenang. Kepatuhan terhadap aturan didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan, Pimpinan yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan perusahaan bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan kepada atasannya.

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus, Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah merupakan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu sekali atau yang telah disepakati di langgar maka rusaklah sistem aturan tersebut. Transparansi mengena iapa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama bila aturan-aturan tidak memuaskan karyawan PT. Wings group Solok Kota. Selain faktor konsistensi di pandang kesejahteraan karyawan PT. Wings group Solok Kota juga selaludiperhatikan keranah tersebut adalah faktor yang tidak bias dilupakan.

Disiplin kerja selain dipengaruhi faktor lingkungan kerja (bagaimana budaya disiplin dalam perusahaan tersebut) juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, maka ketidakhadiran adalah salah satu faktor yang akan menyebabkan pelanggaran aturan yang berlaku pada PT. Wings group Solok Kota., Jika salah satu karyawan melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin dapat dipertahankan.

Berdasarkan berbagai pengalaman dan pengamatan di perusahaan PT. Wings group Solok Kota pelanggaran terhadap aturan-aturan terjadi sepanjang masa adalah fenomena yang tidak dapat dipungkiri. Peraturan yang dibuat agar dapat berfungsi secara efisien dan efektif perlu ditegakkan dengan cara melakukan tindakan-tindakan dalam upaya mendisiplinkan karyawan, Tindakan pendisiplinan dilakukan dalam rangka pembinaan dan bukan hanya menghukum terhadap karyawan.

Disiplin di tempat kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat kepada aturan, jika dikaitkan dengan tujuan perusahaan maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya menyesuaikan diri dengan aturan perusahaan sehingga tercapainya tujuan dalam perusahaan. Jika sekarang upaya gerak disiplin bagi karyawan PT. Wings group Solok Kota ditanggapi melalui berbagai rahsia di tempat-tempat umum atau penggunaannya beragam saat bekerja maka upaya untuk peningkatan disiplin kerja masih sebatas pengertian disiplin sebagai patuh dan taat kepada aturan jam kerja. Dengan kata lain

kualitas disiplin masih dalam taraf kepatuhan , disiplin yang paling rendah, Upaya iniseharusnya ditingkatkan kualitas disiplinnya dalam tingkat identifikasi. Implementasipara pemimpin diharapkan dapat menjadi model peran dan pusat identifikasi bagikaryawannyadalam melaksansakan disiplin kerja.

1.2 IndentifikasiMasalah

Berdasarkanuraiandiatasdapatindentifikasimasalahsebagaiberikut:

1. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplinkerja karyawan.
2. Masih adanyakaryawanyangdatangterlambatmasukpadaperusahaan.
3. Masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerjasedangberlangsung.
4. Masih adaparakaryawanyangseringmenungguperintahdalammenjalankantugas.
5. Kewalahandalammenanganipekerjaantentunyaakanmembuatpekerjaan menjadi lambat ,hal ini sering terjadi karena karyawan yanglalaidan tidakmengikuti aturan dalammelakukanpekerjaan.
6. Kurangnyakaryawandalambekerjatidakmemperlihatkankualitaspekerjaanatau pencapaiantarget untukmeningkatkan kerja.
7. Pegawaiseringmenumpukpekerjaansehinggatidak efektifdalam bekerjayangpada akhirnyapekerjaantidakselesai tepatwaktu.

8. Komunikasi antar pemimpin dan karyawan masih belum terjalin dengan baik.
9. Kualitas kerja karyawan rata-rata mengalami permasalahan karena kerjasama dan inisiatif kerja karyawan masih dibawah standar.
10. Kurangnya karyawan dalam bekerja tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kerja.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta menghindari simpangsiuran dan kesalahpahaman terhadap penelitian yang diteliti, maka perlu adanya batasan masalah untuk memberikan batasan dan arahan pada pembahasan ini. Adapun batasan-batasan yang akan diteliti difokuskan pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan di PT. Wings Group Solok Kota. Dimana *Self Efficacy* menjadi variabel X1, *Disiplin Kerja* X2, dan *Semangat Kerja* menjadi variabel Z, sedangkan *Motivasi* menjadi variabel Y.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Motivasi Kerja* pada PT. Wings Group Solok Kota?
2. Bagaimana pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap *Motivasi Kerja*

pada PT. Wings Group Solok Kota?

3. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Semangat Kerja pada PT. Wings Group Solok Kota?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja pada PT. Wings Group Solok Kota?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja pada PT. Wings Group Solok Kota?
6. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Semangat Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada PT. Wings Solok Kota?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada PT. Wings Solok Kota?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Wings Group Solok Kota.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wings Group Solok Kota.
3. Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wings Group Solok Kota.

1.6 Manfaat penelitian.

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara baik.