

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk kinerja karyawan yang baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada efektifitas kinerja di dalam perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan, karena pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para manajer juga perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan melakukan hal tersebut manajer dapat membantu menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi celah manajerial dalam organisasi bisnis. Meskipun evaluasi kinerja bukanlah pekerjaan yang menyenangkan tetapi dapat membantu para manajer dalam menentukan tingkat kinerja untuk setiap karyawan.

Berkembangnya zaman dengan ilmu pengetahuan dan teknologinya yang terus berubah, menuntut karyawan dapat menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi kerja adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Motivasi kerja akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan untuk kinerja karyawan, yaitu prestasi kerja dan efisiensi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2014). Hal ini tentu akan mendorong semangat dalam bekerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin juga berfungsi untuk menahan orang-orang secara bersama-sama sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja, hidup dan berinteraksi satu sama lain secara harmonis, konstruktif dan kooperatif.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan tentang disiplin kerja yaitu suatu sikap atau perilaku individu yang mau mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan dalam perusahaan atau organisasi kerja. Tujuan dari perilaku disiplin itu sendiri untuk mengarahkan setiap individu menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Disiplin juga dapat dikatakan sebagai kontrol perilaku individu. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, semakin baik disiplin karyawan, makin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Jadi seorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa (Hasibuan, 2012).

Penelitian-penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sudah umum dilakukan di berbagai perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2013), Setiyoningsih (2011), Sutrisno (2016) tentang motivasi kerja dan disiplin kerja (Arsyenda, 2013; Adiputera, 2013; Agung, 2013; dan Andriani, 2014) terhadap kinerja karyawan dengan variasi variabel lainnya. Penelitian ini berupaya untuk memasukkan unsur variabel kepribadian dalam bentuk *self efficacy* seseorang. Dengan demikian model penelitian ini menjadi berbeda dengan penelitian-penelitian lain yang telah dilakukan tentang motivasi kerja dan disiplin kerja pengembangan terhadap kinerja karyawan

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. Oleh karena itu *self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* berhubungan dengan keadaan fisik emosional yang mempengaruhi pola perilaku yang dapat membawa kearah keberhasilan atau kegagalan.

Self efficacy adalah keyakinan individu untuk memperkirakan kemampuan yang ada dalam dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu. *Self efficacy* mempengaruhi aspek kognisi dan perilaku seseorang, maka perilaku seseorang akan berbeda dengan yang lainnya. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi lebih berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan dan merencanakan masa depan dari pada individu dengan *self efficacy* yang rendah. *Self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. *Self efficacy* yaitu berkenaan pada keyakinan di diri seseorang yang berkaitan dengan motivasi, sumber daya (faktor situasional), memahami tindakan yang benar (persepsi peran), dan kompetensi (kemampuan) bahwa mereka dapat berhasil menyelesaikan tugas atau pekerjaannya (Wibowo,2016).

PT. Tera Forwarders Indonesia yang bergerak di bidang jasa pengangkutan dan pengiriman barang, logistik, bea cukai dan solusi pergudangan. PT. Tera Forwarders Indoneisa ini telah melayani banyak distributor Indonesia untuk membantu memindahkan kargo mereka secara internasional dan nasional melalui laut, darat dan udara. PT. Tera Forwarders Indonesia juga mengelola gudang dan menyediakan solusi penyimpanan. Membantu merencanakan dan memberi saran pengiriman.

PT. Tera Forwarders Indonesia selalu berusaha untuk tumbuh menjadi salah satu tolak ukur dalam industri pengiriman barang yang di bangun dari bawah ke atas khusus untuk perusahaan yang membutuhkan solusi satu atap profesional untuk kebutuhan logistik dan bea cukai. Dalam periode singkat beberapa tahun, PT. Tera

Forwarders Indonesia saat ini mengoperasikan lisensi kepabeanan (PPJK) sendiri, mengoperasikan beberapa gudang dan mengoperasikan depot atau halaman kontainer.

PT. Tera Forwarders Indonesia juga memiliki jaringan agen domestik dan agen internasional yang luas. Untuk mencapai suatu tujuan yang tepat dibutuhkan disiplin kerja yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan dan menghasilkan kinerja yang baik. Pemimpin yang baik harus melakukan suatu penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja karyawannya, sehingga karyawan dengan kinerja yang baik mendapatkan penilaian yang baik pula. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang. Masih banyak yang di temukan para pekerja yang belum melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas belum tercapai. Al-Qur'an sebagai sumber anjuran bagi umat Islam, dalam hal ini mengemukakan adanya anjuran untuk mencapai kinerja karyawan berdasarkan apa yang telah Allah SWT berikan kepadanya. Dalam Al-Qur'an Allah ta'ala befirman :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : “Dan Katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan

kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu di beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Tauba (9) : 105)

Pada surah At-Taubah’ ayat 105 di atas ini dijelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada hamba-Nya agar bekerja untuk dunia dan akhirat-Nya sebaik mungkin, karena kunci dari menciptakan sebuah kinerja yang baik adalah para pekerja yang melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Dan nampak jelas betapa Pandangan Islam memperhatikan bahwa kinerja itu sangat penting. Kesimpulan bahwa karyawan yang aktif berpengaruh terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan *self efficacy* dengan kinerja karyawan yang cenderung beroganisasi lebih kuat sehingga kinerja karyawan lebih baik dan meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan dalam bekerja dan memiliki *self efficacy* yang sangat tinggi.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran variabel kinerja, *self efficacy*, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada karyawan PT. Tera Forwarders Indonesia?
2. Apakah *self efficacy*, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tera Forwarders Indonesia?
3. Apakah *self efficacy*, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tera Forwarders Indonesia?
4. Bagaimana sudut pandang Islam terhadap *self efficacy*, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan PT. Tera Forwarders Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran variabel *self efficacy*, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada karyawan PT. Tera Forwarders Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *self efficacy*, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tera Forwarders Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *self efficacy*, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tera Forwarders Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis sudut pandang islam terhadap *self efficacy*, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Tera Forwarders Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi perusahaan
Agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing di pasar internasional dan mampu mengembangkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik dan hasil yang di peroleh sesuai dengan tujuan.
2. Manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan teknologi

Bagi pembaca penelitian ini memiliki manfaat yaitu sebagai berikut :

Memberikan wawasan dan informasi lebih agar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mampu memberikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.