

**SKRIPSI**  
**ANALISIS *SELF-LEADERSHIP* TERHADAP DISIPLIN KERJA**  
**KARYAWAN PADA GREEN SCHOOL BALI**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program  
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

**NI KOMANG GITA WIDYASTITI**

NIM: 1915744092

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**  
**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**  
**BADUNG**  
**2023**

**SKRIPSI**  
**ANALISIS *SELF-LEADERSHIP* TERHADAP DISIPLIN KERJA**  
**KARYAWAN PADA GREEN SCHOOL BALI**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program  
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

**NI KOMANG GITA WIDYASTITI**

**NIM: 1915744092**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**  
**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**  
**BADUNG**  
**2023**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis *Self-Leadership* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Green School Bali
2. Penulis
  - a. Nama : Ni Komang Gita Widyastiti
  - b. NIM : 1915744092
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional



Badung, 24 Agustus 2023

Pembimbing I,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Ida Bagus Sanjaya".

Ida Bagus Sanjaya, SE, MM  
NIP.196307301989031002

Pembimbing II,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Lily Marheni".

Lily Marheni, SH, MH  
NIP.196409071991032002

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS *SELF-LEADERSHIP* TERHADAP DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN PADA GREEN SCHOOL BALI**

Oleh:

NI KOMANG GITA WIDYASTITI

NIM: 1915744092

Disahkan:

Ketua Tim Penguji,



Lily Marheni, SH, MH  
NIP. 196409071991032002

Penguji I



Drs. I Ketut Pasek, M.AB  
NIP. 195909201989031001

Penguji II



Ni Putu Rita Sintadevi, S.Tr., Akt., M.Acc  
NIDN. 0004069501

Mengetahui  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, S.E., M.BA., Ph.D  
NIP. 196409291990032003

Badung, 24 Agustus 2023  
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional  
Ketua



Ketut Vini Elfarosa SE, M.M  
NIP. 197612032008122001

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*"Life is not determined by fate, but rather by the choices we make, leading us towards the destinies already meant for us."*

- Penulis

“Mereka memilihmu karena mereka yakin kamu mempunyai kapabilitas untuk melakukan itu”

- Ibu

### **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Ibu, yang sudah menuntun saya meskipun dari jauh.
2. Ayah dan keluarga yang sangat saya cintai dan sayangi.
3. Sahabat yang sudah mendukung saya untuk terus berjuang.
4. Almamater yang saya banggakan.

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI \*)

Yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : Ni Komang Gita Widyastiti  
**NIM** : 1915744092  
**Prodi/Jurusan** : Manajemen Bisnis Internasional  
/ Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Analisis *Self-Leadership* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Green School Bali”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 24 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Ni Komang Gita Widyastiti  
1915744092

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-leadership* terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini didasari oleh adanya *research gap*, yaitu belum adanya penelitian terdahulu yang mengeksplorasi hubungan antara kedua variabel tersebut. Ditambah adanya permasalahan yang ditemukan di lokasi penelitian, Green School Bali, yaitu adanya perilaku ketidakdisiplinan karyawan, meskipun berbagai tindakan preventif dan korektif telah dilakukan oleh perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 67 orang karyawan, dihitung menggunakan rumus Slovin, dan ditentukan menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling*. Data dianalisis dengan teknik *Partial Least Square* menggunakan *software SmartPLS*. Temuan penelitian ini adalah *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini berhasil mengeksplorasi pengaruh yang terjadi antara *self-leadership* terhadap disiplin kerja. Sebagai implikasinya, Green School Bali harus berfokus pada peningkatan dan pengembangan kemampuan *self-leadership* karyawan, utamanya pengembangan kemampuan *self-awareness* karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

*Kata Kunci: Self-Leadership, Disiplin Kerja, Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Statistik Inferensial, Partial Least Square (PLS).*

## **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of self-leadership on employee work discipline. The study is motivated by a research gap, as there has been no previous research exploring the relationship between these two variables. Additionally, issues have been identified at the research location, Green School Bali, which is the presence of employee indiscipline despite various preventive and corrective measures implemented by the company. This is a quantitative study that employs a data collection instrument in the form of a questionnaire, with a sample size of 67 employees determined using the Slovin formula and selected through disproportionate stratified random sampling technique. The data is analyzed using the Partial Least Square technique with SmartPLS software. The findings of this research indicate a positive and significant effect of self-leadership on employee work discipline. The study successfully explores the relationship between self-leadership and work discipline. As an implication, Green School Bali should focus on enhancing and developing employees' self-leadership abilities, especially self-awareness to improve work discipline.*

*Keywords: Self-Leadership, Work Discipline, Descriptive Statistical Analysis, Inferential Statistical Analysis, Partial Least Square (PLS).*

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan karunia dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Analisis *Self-leadership* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Green School Bali” Skripsi ini disusun guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk kelulusan Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali. Bersama ini, penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian hingga penyusunan skripsi ini.

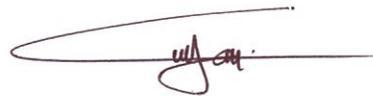
Penulis menyadari keberhasilan dalam pelaksanaan penelitian hingga penyusunan skripsi ini tidak akan tercapai tanpa adanya bimbingan, arahan, serta dukungan yang telah diberikan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis sampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, S.E., M.BA., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan selama mengikuti perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
3. Ketut Vini Elfrosa SE, M.M., selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang memberikan pengarahan, bimbingan, serta dukungan selama mengikuti perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
4. Bapak Ida Bagus Sanjaya, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Lily Marheni, SH, MH, selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Ni Putu Tirka Widanti, selaku Presiden Yayasan Kul-Kul yang telah

- memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di Green School Bali.
7. HR & Legal Team Green School Bali, yang telah memberikan dukungan, saran dan masukan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis.
  8. Seluruh karyawan Green School Bali yang turut serta memberikan dukungan secara moral kepada penulis.
  9. Orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan semangat serta bantuan baik secara material dan moral dalam penyusunan skripsi ini.
  10. Sahabat serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini dapat terselesaikan atas bantuan dan dukungan dari banyak pihak baik secara material, moral, maupun emosional. Penulis sadar bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mohon saran dan masukan yang membangun untuk penelitian dan skripsi ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat pada umumnya dan khususnya bagi pihak – pihak yang membutuhkan penelitian ini sebagai referensi nantinya.

Badung, 24 Agustus 2023



Ni Komang Gita Widyastiti

## DAFTAR ISI

	Halaman
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
PRAKATA .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kontribusi Hasil Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Landasan Teori .....	11
2.2. Kajian Penelitian Terdahulu .....	24
2.3. Kerangka Konsep .....	28
2.4. Hipotesis Penelitian .....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Lokasi Penelitian .....	31

3.2.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
3.3.	Data Penelitian .....	33
3.4.	Metode Pengumpulan Data .....	35
3.5.	Skala Pengukuran Instrumen.....	36
3.6.	Definisi Operasional Variabel .....	36
3.7.	Metode Analisis Data .....	42
BAB IV_HASIL DAN PEMBAHASAN .....		50
4.1.	Gambaran Umum Green School Bali.....	50
4.2.	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	67
4.3.	Implikasi Hasil Penelitian .....	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		86
5.1.	Kesimpulan.....	86
5.2.	Saran .....	87

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1: Kajian Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1: Jumlah Sampel Tiap Unit Organisasi .....	33
Tabel 3.2: Skala Likert .....	36
Tabel 3.3: Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.4: Kategori Skala Mean Semua Variabel.....	46
Tabel 4.1: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4.2: Responden Berdasarkan Usia .....	67
Tabel 4.3: Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	67
Tabel 4.4: Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	68
Tabel 4.5: Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	69
Tabel 4.6: Distribusi Frekuensi Variabel <i>Self-Leadership</i> .....	69
Tabel 4.7: Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja .....	72
Tabel 4.8: <i>Outer Loading</i> .....	75
Tabel 4.9: <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	77
Tabel 4.10: <i>Cross Loading</i> .....	77
Tabel 4.11: <i>Composite Reliability &amp; Cronbach Alpha</i> .....	78
Tabel 4.12: Koefisien Determinasi .....	79
Tabel 4.13: Pengujian Hipotesis .....	80

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1: Persentasi Rata-Rata Kehadiran Karyawan .....	3
Gambar 2.1: Kerangka Konsep Penelitian .....	28
Gambar 2.2: Kerangka Hipotesis .....	30
Gambar 4.1: Struktur Organisasi Green School Bali .....	53
Gambar 4.2: Outer Loading Seluruh Item Pertanyaan.....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: *Model Partial Least Square*

Lampiran 3: *Outer Loading*

Lampiran 4: *Ave, Composite Reliability, & Cronbach Alpha*

Lampiran 5: *Cross Loading*

Lampiran 6: *Koefisien Determinasi*

Lampiran 7: *Bootstrapping*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

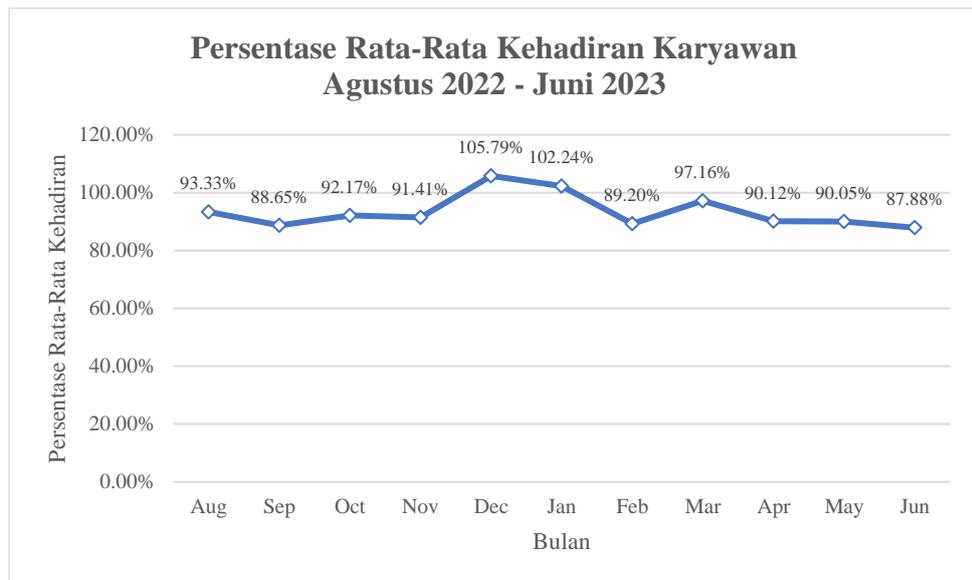
Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia berperan sebagai faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi (Seomarsono, 2018). Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Yuniarsih, 2008). Sumber daya manusia yang profesional memiliki beberapa kualitas seperti keterampilan teknis dan interpersonal, integritas, motivasi, tanggung jawab, komitmen, dan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja secara teratur, tekun dan terus menerus sesuai dengan peraturan dan prosedur-prosedur yang diterapkan dalam organisasi. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku karyawan dalam mematuhi dan menerapkan peraturan serta prosedur kerja pada organisasi secara sadar tanpa adanya

paksaan (Sinambela, 2018). Peraturan dan prosedur kerja ini pun tidak hanya sebatas peraturan dan prosedur yang tertulis, tetapi juga termasuk peraturan dan prosedur yang tidak tertulis. Selanjutnya, disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah sikap atau perilaku untuk menghargai, menghormati, dan menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi, serta terdapat sanksi apabila tidak menjalankannya dengan baik. Menurut Siswanto (2011), disiplin kerja terdiri atas lima dimensi yaitu (1) frekuensi kehadiran, (2) tingkat kewaspadaan, (3) tanggung jawab, (4) ketaatan dalam standar kerja, dan (5) etika kerja. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi terbukti memberikan banyak keuntungan untuk organisasi, tidak hanya peningkatan kinerja tetapi juga efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja secara agregat (Husain, 2017; Syarkani, 2017; Pranitasari 2021)

Nyatanya, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam menjaga tingkat disiplin kerja yang konsisten di antara karyawan. Kendala ini juga ditemukan pada Green School Bali. Green School Bali merupakan sebuah institusi Satuan Pendidikan Kerjasama (SPK) yang menawarkan pendidikan dari tingkat PAUD hingga SMA yang berlokasi di Desa Sibang Kaja, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Provinsi Bali, Indonesia. Dalam pelaksanaan operasional organisasi terdapat peraturan-peraturan yang diberlakukan untuk karyawan dalam melaksanakan tugas dan memenuhi kewajiban terhadap perusahaan. Peraturan tersebut diberlakukan untuk menciptakan organisasi yang terstruktur dan sistematis, sehingga

tercipta lingkungan kerja yang teratur. Salah satu permasalahan disiplin kerja karyawan Green School Bali adalah ketidaktaatan dalam absensi, sebagai berikut:



Gambar 1.1 Persentase Rata-Rata Kehadiran Karyawan Agustus 2022 – Juni 2023  
Sumber : Green School Bali, Tahun 2023. Data diolah

Gambar 1.1 menunjukkan persentase rata-rata tingkat kehadiran karyawan Green School Bali dengan menggunakan aplikasi yang disediakan oleh sekolah dari Bulan Agustus 2022 sampai dengan Bulan Juni 2023. Dari total 244 hari kerja selama Bulan Agustus 2022 sampai dengan Bulan Juni 2023, hanya 93,11% kehadiran yang tercatat pada aplikasi yang disediakan oleh sekolah, sisanya dapat diasumsikan mengambil cuti atau bekerja tanpa melakukan absensi pada sistem. Pelanggaran lain yang terjadi adalah pengambilan cuti oleh karyawan tanpa pemberitahuan kepada Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga terjadi kendala dalam pencatatan saldo cuti tahunan karyawan. Perilaku ini telah menyalahi

peraturan perusahaan yang berlaku, yang mana dalam Pasal 13 Ayat (1) Peraturan Perusahaan Green School Bali dinyatakan bahwa “Pekerja diwajibkan melakukan absensi pada mesin dan/atau aplikasi absensi yang disediakan oleh Sekolah setiap hadir kerja.” Selain itu, peraturan tentang harus adanya persetujuan dari Departemen Sumber Daya Manusia apabila karyawan ingin mengambil cuti juga diatur dalam Pasal 18 Ayat (2) Peraturan Perusahaan Green School Bali, yang menyatakan bahwa, “Permohonan cuti tahunan diajukan sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kalender sebelum tanggal rencana mulai cuti dan harus mendapat persetujuan dari Kepala Departemen dan Departemen Sumber Daya Manusia.”

Beberapa upaya telah dilakukan untuk mengatasi ketidakdisiplinan tersebut, seperti pemanggilan supervisor tim ketika ditemukan anggota tim yang jarang melakukan absensi, mengirimkan email pengingat untuk pengajuan cuti ketika ditemukan karyawan yang mengambil cuti tanpa pengajuan ke sistem, hingga memanggil karyawan yang mengulangi kesalahan secara terus menerus dan memberikan teguran secara langsung kepada karyawan tersebut. Namun, upaya yang dilakukan secara eksternal tersebut terlihat tidak begitu efektif karena masih ditemukan kasus dimana karyawan tidak melakukan absensi dan mengajukan pengambilan cuti menggunakan aplikasi yang disediakan oleh sekolah. Oleh karena itu, penulis menduga bahwa masalah ketidakdisiplinan kerja karyawan Green

School Bali lebih disebabkan oleh faktor internal seperti kepribadian karyawan, kurangnya motivasi instrinsik dan pengendalian diri yang lemah.

Faktor-faktor internal tersebut berkaitan erat dengan konsep *self-leadership*. *Self-leadership* adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, mengelola, dan mengendalikan dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaan tertentu, termasuk tugas yang tidak disukai atau tidak memotivasi secara alami (Uzman, 2019). *Self-leadership* melibatkan sejumlah elemen kunci yang berkontribusi pada disiplin kerja karyawan. Pertama, *self-awareness* atau kesadaran diri yang merupakan pondasi dari *self-leadership*. Karyawan yang memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi mampu mengenali kekuatan, kelemahan, nilai-nilai, dan tujuan pribadinya. Dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang diri mereka sendiri, karyawan tersebut lebih mampu mengatur diri mereka sendiri secara efektif (Robbins & Judge, 2019).

Kedua adalah *self-goal setting*. Karyawan yang memiliki keterampilan ini mampu menetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk diri mereka sendiri. Karyawan dengan *self-goal setting* memandang peraturan perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga mereka akan lebih patuh dan disiplin untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selanjutnya, *self-regulation* atau pengaturan diri, dimana karyawan mampu mengelola diri mereka baik dalam hal mengelola waktu, menghindari godaan-godaan yang mengganggu, dan menjaga fokus pada tugas-tugas yang penting. Pengaturan diri ini memungkinkan individu untuk tetap pada

jalur dan tetap konsisten dalam usaha mereka, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat disiplin kerja.

Terakhir, *self-evaluation* atau evaluasi diri, yaitu karyawan dapat secara objektif mengevaluasi kinerja mereka, mengenali kesalahan yang telah dilakukan, dan melakukan perbaikan agar tidak melakukan kesalahan yang sama berulang kali, secara tidak langsung akan meningkatkan kedisiplinan kerja mereka di waktu ke waktu (Robbins & Judge, 2019). Dengan demikian, *self-leadership* memainkan peran krusial dalam membentuk tingkat disiplin kerja karyawan.

*Self-leadership* berkaitan dengan kemampuan pengembangan diri untuk mengenal lebih dalam siapa diri kita, apa yang bisa kita lakukan atau kemana tujuan kita, serta bagaimana kita bisa mempengaruhi kemampuan kita dalam berkomunikasi, mengendalikan perasaan atau emosi, dan perilaku kita untuk mencapai tujuan tersebut (Bryant, 2012). Hal ini juga termasuk dalam konteks Green School Bali. Konsep *self-leadership* menjadi relevan dalam menggambarkan bagaimana individu memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mengatur diri mereka sendiri, mengambil inisiatif, dan mempengaruhi perilaku mereka sendiri untuk mencapai tujuan. Kesadaran karyawan terhadap peran, tugas, dan kewajiban yang dimiliki, serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi sangat penting dalam membangun tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Fenomena tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian pada Green School Bali terkait pengaruh *self-leadership* terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis *Self-leadership* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Green School Bali**”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka dapat diuraikan rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *self-leadership* terhadap disiplin kerja karyawan pada Green School Bali?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh dari *self-leadership* terhadap disiplin kerja karyawan pada Green School Bali.

## **1.4. Kontribusi Hasil Penelitian**

Berdasarkan paparan diatas, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

### **1.4.1 Kontribusi Hasil Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan, utamanya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kepemimpinan, utamanya *self-leadership*, serta hubungan antara

*self-leadership* terhadap disiplin kerja, khususnya di Green School Bali.

#### 1.4.2 Kontribusi Hasil Praktis

##### a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan mahasiswa, utamanya wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan *leadership*, serta mampu menjadi sarana dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah diperoleh selama duduk di bangku kuliah.

##### b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam hal pengetahuan terkait topik disiplin kerja dan *self-leadership*, serta dapat dipergunakan sebagai bahan pembelajaran atau referensi bagi civitas akademik yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait topik serupa dengan penelitian ini.

##### c. Bagi Green School Bali

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan, utamanya terkait peningkatan kualitas tenaga kerja dan disiplin kerja karyawan pada Green School Bali melalui pengembangan *self-leadership* karyawan.

## 1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk menjelaskan penelitian ini secara garis besar. Adapun sistematika penulisan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal, bagian ini terdiri atas halaman judul, halaman persetujuan skripsi, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman pernyataan orisinalitas karya, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran
2. Bagian Inti, menurut garis besar penelitian bagian inti terdiri dari lima bab yaitu sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah yang diteliti, tujuan penelitian, kontribusi penelitian baik secara teoritis dan praktis, serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membahas tentang teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian. Dimana dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah teori-teori yang berhubungan dengan *self-leadership* dan disiplin kerja karyawan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas terkait populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, data penelitian yang meliputi jenis data, sumber data, dan metode pengumpulan data, teknik sampling yang digunakan dalam

penentuan sampel penelitian, variabel penelitian dan metode analisis data. yang meliputi uji instrumen, teknik analisis, hingga uji hipotesis.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan pembahasan tentang gambaran umum perusahaan, penjabaran hasil analisis penelitian, dan implikasi dari penelitian yang telah dilakukan.

#### **BAB V PENUTUP**

Pada Bab ini berisikan simpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang dapat dimanfaatkan bagi pihak-pihak yang berkepentingan terkait hasil penelitian yang telah dilakukan.

3. Bagian Akhir, bagian ini terdiri dari daftar pustaka dan lampiran.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. *Self-leadership* terbukti dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan melalui kesadaran diri yang tinggi, penetapan tujuan yang efektif, pengaturan diri yang baik, dan evaluasi diri secara teratur.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, diketahui bahwa dimensi *self-leadership* yang dipersepsikan paling baik oleh karyawan Green School Bali yaitu dimensi *self-goal setting* dan *self-evaluation*. Dimensi *self-goal setting* dicerminkan dari item X2.1 dan X2.2 dengan nilai masing-masing 3.84. Item X2.1 menunjukkan bahwa karyawan Green School Bali memiliki kemampuan untuk membuat rencana yang terukur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan item X2.2 menunjukkan bahwa karyawan Green School Bali memiliki keinginan

kuat untuk berprestasi. Dimensi *self-evaluation* dicerminkan dari *outer loading* item X4.2 sebesar 0.960, yang menunjukkan karyawan Green School Bali menginginkan tantangan baru dalam pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk membantu mengembangkan kemampuan diri, hal ini berarti bahwa perilaku tersebut direfleksikan kuat oleh variabel *self-leadership*. Sedangkan, item *self-leadership* yang menunjukkan angka terendah adalah item X1.2 yang menunjukkan bahwa karyawan Green School Bali masih belum mampu untuk memahami kelebihan, kekurangan, dan keunikan (*self-awareness*) yang dimiliki oleh diri mereka sendiri atau dalam kata lain, karyawan Green School Bali belum mampu untuk mengetahui potensi yang sebenarnya dimiliki.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat *self-leadership* karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, adapun saran yang dapat penulis sampaikan adalah:

### **5.2.1 Saran untuk Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian sejenis dengan mempertimbangan keterbatasan dari penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat memodifikasi metode penelitian dengan cara mengkombinasikan berbagai macam teknik pengumpulan data selain angket (*self-administered questionnaire*),

seperti wawancara maupun observasi untuk memperoleh objektivitas data yang lebih andal. Jika menggunakan angket, maka peneliti selanjutnya disarankan untuk mendampingi langsung proses pengisian sehingga responden memiliki kesempatan untuk bertanya atau mengklarifikasi ketika terdapat pertanyaan yang kurang jelas atau keraguan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain dalam model yang dinilai dapat mempengaruhi disiplin kerja.

#### 5.2.2 Saran untuk Green School Bali

Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan, selain dengan memperhatikan faktor eksternal seperti peraturan dan peran pemimpin, Green School Bali hendaknya juga memperhatikan faktor internal yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan karyawan dimulai dari kesadaran diri karyawan terhadap tugas dan kewajiban yang dimiliki serta mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku.

Maka dari itu, penting bagi Perusahaan untuk menjadikan pengembangan *soft skill* karyawan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Dengan adanya pengembangan kemampuan *soft skill* karyawan seperti keterampilan dalam mengatur diri sendiri (*intra-personal skills*) dan *self-leadership* akan memberikan dampak positif terhadap profesionalitas karyawan.

Meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan mengembangkan *soft skills* karyawan memerlukan kesabaran dan merupakan proses investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian perusahaan secara keseluruhan. Maka dari itu, diperlukan dukungan dari manajemen agar memaksimalkan upaya peningkatan disiplin kerja karyawan Green School Bali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(2), 121-140.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 8th Edition*. New Jersey: Wiley.
- Bryant, A. (2012). *What Is Self-Leadership?* Retrieved from Self Leadership International: <https://www.selfleadership.com/what-is-self-leadership>
- D.Boss, A., & Jr, H. P. (2008). Everyone fails! Using Emotion Regulation and Self-Leadership for Recovery. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2); 135-150.
- Hair, J., Risher, J., Sarsted, M., & Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Revisi Ed.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 65-71.
- Kurniawati, R. A. (2020). Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Jember. *Digital Repository Universitas Jember*. Retrieved from Repository Universitas Jember: <https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/101503/RATIH%20AYU%20KURNIAWATI%20-%20%23.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Manz, C. (1968). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *The Academy of Management Review*, 11(3), 585–600.
- Moekizat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Patma, T. S., Maskan, M., & Mulyadi, K. (2019). *Pengantar Manajemen*. Malang: POLINEMA PRESS, Politeknik Negeri Malang.
- Putra, I. M., & Sintaasih, D. K. (2018). Pengaruh Self Leadership dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Four Points by Sheraton. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4237-4266.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1); 117-128.
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior, 17th Edition*. New York: Pearson Education, Inc.
- Rosalina, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Satria, B., Aprizawati, & Romadhoni. (2020). Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan Diri dengan Kinerja Pegawai Direktorat Perkapalan dan Kelautan. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Education Management*, 3(1), 66 - 75.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cet.3. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siswanto, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soemarsono. (2018, October 19). *Berita: SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. Retrieved from KPPN Palangkaraya: [djpb.kemenkeu.go.id](http://djpb.kemenkeu.go.id)
- Sugiyono, P. D. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 2685-4538.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365-374.
- TABAK, A., & Mazlum CELIK, T. T. (2011). Self - Leadership in Public Sector. *IJCRB: Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(3).
- Tyas, R. D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1).
- Uzman, & Maya. (2019). Self-leadership Strategies as the Predictor of Self-esteem and Life Satisfaction in University Students. *International Journal of Progressive Education*, 15(2), 78-90.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.