

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dibutuhkan guna meningkatkan efisiensi dalam memberi pelayanan maksimal dan kinerja optimal pada suatu perusahaan. Perusahaan juga butuh pengembangan sumber daya manusia yang dapat diandalkan guna memajukan dan mewujudkan tujuan perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung pada kinerja karyawan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung dalam memberi kontribusi pada suatu perusahaan. Guna mendapatkan kinerja optimal dari eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memperhatikan bagaimana *manage* karyawan supaya bersedia mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Dunia usaha saat ini sungguh-sungguh dituntut untuk bisa melakukan peningkatan efisiensi pada setiap kegiatan perusahaan, salah satunya melakukan peningkatan efisiensi sumber daya manusia (SDM). Unsur manusia merupakan sumber daya yang sangat menentukan dan penting jika dibandingkan dengan beberapa unsur sumber daya yang lain. Pentingnya SDM ini salah satu penyebabnya adalah karena sebuah teknologi yang tinggi, beredarnya informasi secara cepat, dan ketersediaan modal yang cukup tidak ada artinya jika tidak ada

campur tangan manusia yang dapat mengendalikannya, oleh karena itu manusia tetap menjadi unsur penting guna mencapai tujuan perusahaan.

Teknologi dan peradaban dewasa ini sudah semakin maju, maka perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang kompeten, yang mempunyai semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan peran dan fungsinya, baik untuk individu ataupun tujuan perusahaan. Salah satu alternatif guna meningkatkan karyawan yang kompeten tersebut adalah dengan cara meningkatkan disiplin kerja.

Kedisiplinan dalam bekerja menjadi hal yang penting untuk dilakukan, sebab disiplin kerja adalah suatu tindakan/tingkah laku yang dipergunakan oleh pemimpin guna melakukan komunikasi dengan karyawannya supaya mereka mau melakukan perubahan perilaku dan sebagai sebuah usaha guna meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Misalnya, beberapa karyawan terbiasa bekerja dengan lambat, melalaikan pekerjaan detail yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka, ataupun terlibat dalam tindakan yang tidak pantas dilakukan dalam bekerja. (Yoesana, 2013).

Sesuai dengan pendapat Amran (dalam Octarina, 2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja karyawan mempunyai tujuan antara lain: 1) Supaya karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan ataupun peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan ataupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik secara tertulis ataupun tidak tertulis, dan melaksanakan instruksi manajemen. 2) Bisa melakukan pekerjaan dengan sebaik

mungkin dan mampu menyediakan pelayanan yang maksimal terhadap pihak tertentu yang memiliki kepentingan dengan organisasi berdasarkan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya. 3) Bisa menggunakan dan merawat infrastruktur, barang dan jasa organisasi sebaik-baiknya. 4) Bisa bersikap dan bertingkah laku berdasarkan norma-norma yang diterapkan dalam suatu organisasi. 4) Tindak lanjut dari hal-hal tersebut, karyawan bisa mendapatkan tingkat produktifitas yang tinggi berdasarkan harapan organisasi apakah itu dalam jangka pendek ataupun dalam jangka panjang.

Menurut Afandi (2016) aspek-aspek disiplin kerja ini adalah ketaatan waktu, yaitu masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir/tidak kerja, dan aspek tanggungjawab kerja, yaitu mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus Mulyo salah satu personel bagian HRD PT. Iskandartex mengatakan karyawan dikatakan tidak disiplin apabila karyawan tersebut ijin atau tidak hadir tanpa surat keterangan ijin apapun lebih dari 3 kali berturut-turut dalam satu bulan. Hal ini didukung dengan data catatan daftar masuk kerja bulanan pada PT. Iskandartex, dimana dalam catatan daftar masuk kerja pada bulan Juli-Agustus 2017 menunjukkan secara umum karyawan memiliki catatan tingkat kehadiran yang baik, misalnya pada bulan Agustus 2017 rata-rata karyawan masuk kerja satu bulan penuh, hanya ada 1-3 karyawan yang tidak masuk kerja dengan keterangan izin dan sakit.

Lebih lanjut, bapak Agus Mulyo mengatakan karyawan dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi. Apalagi ketika perusahaan memperoleh banyak

pesanan dari konsumen, maka produksi pun semakin meningkat pula. Oleh karena itu, perusahaan sudah membuat aturan yang berlaku bagi seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Peraturan tersebut tertulis dan tercantum dalam bentuk peraturan perusahaan pada kontrak kerja yang telah diketahui dan disetujui karyawan. Salah satu peraturan yang dapat meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan misalnya bagi karyawan yang aktif masuk kerja tanpa ada izin selama satu bulan penuh, maka karyawan tersebut akan memperoleh premi sebagai *reward* atas kedisiplinannya dalam masuk kerja. Ditetapkannya peraturan tersebut supaya para karyawan bisa bekerja secara tertib dan teratur sehingga bisa mempergunakan waktu kerjanya secara efisien dan efektif agar bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Fenomena positif di atas tidak lepas dari beberapa fenomena negatif. Walaupun peraturan tersebut sudah dibuat oleh perusahaan, masih ada beberapa permasalahan pada karyawan terkait dengan aspek disiplin kerja sebagaimana yang dijelaskan pada teori Afandi (2016). Fenomena negatif yang sering terjadi pada saat observasi awal adalah masih banyak karyawan yang bekerja sambil mengobrol dengan rekan kerja dan banyak menggunakan waktu istirahat daripada bekerja. Supervisor sudah memberikan pengawasan dan teguran lisan maupun tertulis, namun masih ada saja karyawan yang mengulangi. Hal ini menunjukkan karyawan belum dapat menggunakan waktunya secara efektif, sehingga target perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya pun tidak dapat tercapai.

Pihak manajemen perusahaan perlu untuk melakukan upaya peningkatan kedisiplinan terhadap para karyawannya. Usaha guna mendorong para karyawan untuk mematuhi semua peraturan membutuhkan strategi dan kebijakan

pengelolaan yang tepat. Salah satu strategi yang tepat tersebut adalah meningkatkan motivasi terhadap para karyawan (Yoesana, 2013).

Motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua hal yang berbeda, namun kedua hal tersebut mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas sebuah perusahaan. Motivasi kerja begitu penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Guna mendorong para karyawan mematuhi seluruh peraturan membutuhkan strategi yang tepat yaitu dengan cara meningkatkan motivasi terhadap para karyawannya. Mematuhi peraturan sendiri seperti yang disampaikan oleh Afandi (2016) merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja.

Motivasi yang diberikan kepada setiap karyawan menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Menurut Yoesana (2013) perilaku seseorang cenderung mengarah pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong mereka melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Disamping itu, motivasi dapat pula meningkatkan kerja karyawan yang berorientasi kepada tujuan dan memiliki target kerja yang jelas baik individual maupun kelompok.

Pentingnya motivasi kerja ini, menuntut perusahaan untuk dapat memperhatikan kebutuhan karyawannya, terutama faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi. Tahir (2014) menyebutkan aspek-aspek motivasi kerja dapat dilihat dari *motivator factors* seperti faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/ penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri, serta *hygiene factors* yaitu upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan.

Hasil penelitian dari Andriyani dan Noor (2015) menyatakan masalah kedisiplinan karyawan seperti sering datang terlambat dan pulang kerja lebih awal dikarenakan karyawan merasa kurang termotivasi, disebabkan oleh berbagai faktor yaitu perusahaan kurang memberikan kenaikan gaji berkala, tidak adanya bentuk penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, kurang jelasnya kebijakan serta aturan yang ada, dan kurang diberlakukan sanksi-sanksi yang ada yang membuat karyawan masih tetap saja mengulangi pelanggaran, serta kurang nyamannya tempat kerja seperti kebersihan tempat kerja dan sirkulasi udara di tempat kerja. Padahal, apabila seluruh faktor motivasi tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Penelitian terkait hubungan motivasi dengan disiplin kerja masih jarang diteliti dalam penelitian internasional, namun, secara tidak langsung ada salah satu penelitian internasional yang meneliti hubungan aspek-aspek motivasi dengan disiplin kerja. Seperti hasil penelitian dari Wei dan Yazdanifard (2014) yang meneliti tentang aspek motivasi yaitu *reward* (imbalan) dan *punishment*

(hukuman). Hasil penelitiannya menunjukkan *reward* sebagai salah satu bentuk motivasi dapat menjadikan karyawan merasa puas saat pekerjaan mereka diakui dan kerja keras mereka terbayar lunas, sementara hukuman sebagai teknik lain yang diterapkan untuk mengurangi atau menghilangkan perilaku tertentu dapat menunjukkan disiplin karyawan yang lebih baik. Penelitian lainnya adalah penelitian dari Hafidulloh (2016) yang menyimpulkan aspek-aspek motivasi seperti gaji, fasilitas kerja, dan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Dari berbagai penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas, belum ada penelitian tentang hubungan motivasi dengan disiplin kerja di Kota Surakarta, khususnya di pabrik tekstil. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja”.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada PT. Iskandartex di Surakarta?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Iskandartex di Surakarta.
2. Mengetahui kategorisasi motivasi kerja karyawan pada PT. Iskandartex di Surakarta.

3. Mengetahui kategorisasi disiplin kerja karyawan pada PT. Iskandartex di Surakarta.
4. Mengetahui sumbangan efektif motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Iskandartex di Surakarta.

C. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk memperkaya khasanah ilmu psikologi, khususnya terkait dengan motivasi kerja hubungannya dengan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan dasar bagi pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja.
- b. Bagi pegawai, dapat menambah pemahaman dan pengetahuan tentang pentingnya kedisiplinan dalam bekerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memberi kemudahan yang membutuhkan informasi dan ingin melakukan penelitian sejenis.