

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja sebagai salah satu komponen penting dalam kehidupan manusia dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pekerjaan merupakan sebuah tanggungjawab yang harus dilaksanakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya. Bekerja juga berupa pemakaian tenaga jasmani maupun rohani. Hegel (dalam Anoraga, 2014) menyatakan inti dari pekerjaan adalah kesadaran manusia. Kesadaran seseorang dalam menjalankan pekerjaannya salah satunya dapat berupa kesadaran akan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa menunjukkan perilaku yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi sekarang ini ditemukan fenomena-fenomena tentang karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satunya adalah seringnya terjadi kasus indisipliner pada karyawan.

Belakangan ini indisipliner bukan lagi menjadi hal yang aneh dikalangan karyawan. Peneliti menemukan beberapa fenomena yang terkait dengan perilaku indisipliner karyawan. Fenomena karyawan yang menyeleweng pada saat jam kerja terjadi di Ponorogo, dalam inspeksi mendadak (sidak) Bupati Ponorogo, belasan pegawai ketahuan ngopi pada saat jam kerja. Melihat kejadian tersebut Bupati pun langsung menegur pegawai tersebut. Sementara sejumlah pegawai lain

justru memilih kabur hingga meninggalkan rokok dan kopi mereka (Kusumaningrum, 2017)

Fenomena lain terjadi di Semarang, dimana empat pegawai perempuan terpergok sedang berbelanja disebuah pusat perbelanjaan di Semarang. Mereka diketahui memasuki pusat perbelanjaan sekitar pukul 13.00 WIB yang sebenarnya waktu istirahat sudah habis. Wakil Walikota Semarang, Hevearita Gunaryanti R mengakui kinerja pegawai Pemkot Semarang masih buruk, dalam hal kedisiplinan ia mengaku sudah menegur berkali-kali bahkan memberi sanksi pada pegawai nakal namun mereka tidak sadar posisi sebagai pelayan masyarakat (Ige, 2016).

Fenomena lain juga ditemui oleh peneliti saat melakukan wawancara pada hari Sabtu, 04 Maret 2017 dengan seorang karyawan berinisial AP yang sedang mangkir pada saat jam kerja. Berdasarkan wawancara diketahui bahwa karyawan tersebut adalah karyawan dari kantor pelayanan publik. Ia menjelaskan bahwa tugasnya ialah bekerja di dalam kantor mengerjakan tugas-tugas kantor. Selain bekerja di kantor ia juga bekerja secara lapangan, yaitu dengan melakukan survei pada pos-pos pelayanan yang berada di lingkup wilayah yang ia pegang. Karyawan tersebut menjelaskan bahwa tidak setiap hari ia melakukan perilaku membolos. Ia membolos hanya pada saat tidak ada pekerjaan di kantor. Ia mengaku daripada di kantor tidak melakukan aktifitas, lebih baik ia keluar meskipun pada saat jam kerja kemudian setelah selesai ia langsung balik lagi ke kantor. Selain itu ia juga mengaku bahwa ia merasa bosan berada dikantor apabila sedang tidak ada pekerjaan. Karyawan tersebut menjelaskan bahwa jam kerjanya dimulai dari jam 08.00 hingga jam 13.00 WIB.

Lebih lanjut peneliti mewawancarai kembali AP pada hari Selasa, 11 April 2017. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pelanggaran terjadi pada pukul 08.00 saat awal masuk, dimana beberapa karyawan ada yang datang terlambat dan tidak mengikuti kegiatan di pagi itu, kemudian oknum-oknum karyawan tersebut juga sering pulang sebelum jam kerja selesai terutama saat pimpinan tidak berada di tempat.

Kegiatan indisipliner pada kantor tersebut biasanya berupa datang terlambat, pulang sebelum jam kerja selesai, atau keluar kantor saat jam kerja untuk melakukan aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Informan juga menceritakan bahwa di kantor pernah ada satu orang yang di mutasi akibat perilaku indisipliner, dimana oknum karyawan tersebut sering tidak masuk kerja sehari-hari dan berani membentak terhadap atasan. Oknum tersebut sudah bekerja selama kurang lebih 20 tahun dan sudah mengalami pergantian pimpinan sebanyak lima kali, akan tetapi oknum tersebut sering melakukan perilaku indisipliner berupa sering datang terlambat dan sering tidak masuk kerja. Perilaku indisipliner para karyawan tersebut berdampak pada pelayanan. Informan menyatakan bahwa pernah terjadi komplain dari pelanggan karena pelanggan ingin mendapatkan pelayanan kepada oknum tersebut, akan tetapi karyawan tersebut tidak berada di kantor. Selain itu, dampak dari perilaku indisipliner karyawan juga berdampak pada beban kerja karyawan lain, karena karyawan lain harus menggantikan dan menanggung pekerjaan karyawan yang sedang mangkir kerja.

Berdasarkan fenomena di atas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku indiscipliner akan memberikan dampak yang buruk bagi rekan kerja dan karyawan lain.

Penelitian Firdaus (2016) menemukan tiga faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan kantor layanan publik. Faktor-faktor tersebut adalah faktor kepemimpinan, faktor upah dan kondisi kerja, serta faktor fasilitas kerja.

Fenomena-fenomena indiscipliner pada karyawan dapat menunjukkan tentang kesadaran karyawan dalam memaknai pekerjaan, untuk mengetahui bagaimana kesadaran karyawan dalam memaknai pekerjaan perlu diketahui juga bagaimana karyawan memaknai hidupnya.

Makna hidup (*meaning life*) merupakan anteseden penting untuk memunculkan berbagai *outcomes* atau konsekuensi yang positif. Karyawan memiliki makna hidup memiliki keyakinan akan pekerjaannya dan kejelasan akan tujuan hidupnya. Pembahasan antara dua aspek tersebut berperan sebagai penggerak internal karyawan untuk menjalankan aktivitas serta mendorong untuk senantiasa terlibat dalam pekerjaannya. Dampak selanjutnya adalah karyawan akan memiliki konsistensi dan kesetiaan yang tinggi dalam karirnya, imbalan material bukan lagi sebagai yang utama karena seluruh aspek pekerjaannya telah diliputi oleh nilai-nilai spiritual (Lestari, 2014). Nelson & Jones (2011) mengutip pendapat Frankl yang mengemukakan bahwa kehendak untuk menemukan makna adalah kekuatan motivational fundamental pada diri manusia. Orang diharapkan

pada kebutuhan untuk mendeteksi makna benar-benar sampai hembusan makna terakhirnya. Frankl menulis “Pencarian manusia akan makna adalah kekuatan utama dalam hidupnya. Makna ini unik dan spesifik dan hanya dipenuhi oleh dirinya saja hanya dengan begitu makna itu mencapai signifikansi yang akan memuaskan *will to meaning*-nya.

Berdasarkan fenomena di atas, problem yang muncul yaitu a) bagaimana karyawan yang melakukan perilaku indisipiner memaknai pekerjaannya ? dari pertanyaan tersebut, maka penelitian ini akan mengulas lebih lanjut tentang bagaimana makna pekerjaan pada karyawan indisipliner.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan mendiskripsikan makna pekerjaan pada karyawan yang melakukan perilaku indisipliner.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang mengarah ke sub Psikologi Positif pada karyawan indisipliner.
- b. Memberikan wawasan baru bagi masyarakat tentang bagaimana karyawan yang berperilaku indisipliner memaknai pekerjaannya

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi jajaran pengurus kantor

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan ilmu tentang bagaimana karyawan yang melakukan perilaku indisipliner memaknai pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam membuat kebijakan guna mewujudkan produktifitas kerja dan disiplin kerja yang tinggi.

- b. Bagi peneliti lain

Penelitian ini bisa dijadikan referensi dan acuan yang berguna bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang sejenis.