

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pandemi covid-19 yang berasal dari Wuhan China, menyebar keseluruh dunia, termasuk salah satu nya Indonesia. Kasus pertama covid-19 di Indonesia, terdeteksi pada tanggal 02 Maret 2020. Semenjak itu kasus covid-19 di Indonesia terus saja bertambah setiap hari nya dan semakin memburuk (Wikipedia, 2021). Dengan terus bertambahnya kasus covid-19 di Indonesia, membuat pemerintah mengeluarkan peraturan pembatasan kegiatan masyarakat untuk mencegah penyebaran covid-19, akibatnya banyak perusahaan-perusahaan yang kesulitan mengatur keuangan dan terus mengalami kerugian, sehingga untuk mengurangi kerugian, banyak perusahaan yang merumahkan karyawan atau PHK, bahkan menurut data kementerian ketenagakerjaan pada 27 Mei 2020, mencatat jumlah pekerja yang terkena PHK akibat pandemi, mencapai 1,7 juta orang (Santia, 2020).

Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan akibat pandemi ini, biasanya perusahaan akan melihat tingkat kedisiplinan karyawan nya selama bekerja, sehingga perusahaan akan mem-PHK karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah, dan mempertahankan karyawan yang masih memiliki disiplin kerja yang bagus (Kompas.com, 2021). Begitupun menurut analisis yang dilakukan Rosidah, (2017) pada perusahaan CV. Ngesti prima Makmur, yang berada pada jalan Surya Kencana Bogor, menyatakan bahwa salah satu penyebab karyawan di PHK ialah di karenakan ketidak disiplin karyawan nya.

Disiplin kerja sendiri merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan karyawan pada perusahaan atau organisasi kepada aturan-aturan yang berlaku, yang sudah ditetapkan, serta karyawan akan bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan-aturan yang ditetapkan yang telah dibuat oleh perusahaan/organisasi tersebut, (Fahmi dalam Surajiyo et al., 2020). Singodimedio dalam Sutrisno, (2017), mengatakan bahwa disiplin

kerja merupakan sikap seseorang untuk kesediaan dan rela dalam menaati dan mematuhi peraturan yang telah diberlakukan pada sekitarnya.

Disiplin karyawan yang bagus akan mempermudah tujuan perusahaan, sedangkan disiplin buruk akan menjadi hambatan atau memperlambat kesuksesan perusahaan. Disiplin memperlihatkan suatu keadaan atau sikap taat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang sudah ada didalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, artinya karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan taat pada aturan-aturan perusahaan, menjelaskan adanya kondisi disiplin yang baik didalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut, (Sutrisno, 2017).

Namun meskipun perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah, ternyata masih banyak karyawan yang mengabaikan peringatan tersebut, seperti yang terjadi pada karyawan organisasi perangkat daerah (ODP) Tanjung, yang dimana banyak karyawan yang datang ke kantor melebihi jam ketetapan kantor atau terlambat masuk kerja, (SuaraNTB). Hal serupa terjadi juga pada pegawai Dukcapil Nias Utara, yang dimana banyak pegawai nya yang terlambat masuk kerja, sehingga masyarakat yang membutuhkan jasa nya, merasa kecewa akan ketidak disiplin pegawai Dukcapil ini, (Wartanias.com)

Masuk kerja merupakan awal dari kegiatan pertama yang harus dipatuhi oleh semua karyawan didalam perusahaan/organisasi itu sendiri, karena masuk jam kerja tepat waktu merupakan tuntutan pertama dari setiap perusahaan atau organisasi kepada anggotanya, (Getol, 2009). Meskipun keterlambatan masuk jam kerja sering di anggap remeh oleh sebagian karyawan namun pada kenyataannya hal ini akan menimbulkan penilaian yang jelek terhadap prestasi kerja karyawan itu sendiri dan tentunya akan mendapatkan sanksi dari perusahaan tersebut, dan juga menyebabkan karyawan akan di katakan tidak memiliki disiplin kerja, hal ini tentunya

merugikan bagi karyawan yang tidak memiliki disiplin dalam bekerja, (Nata, 2015).

Ketidak disiplin karyawan juga terjadi pada karyawan yang bekerja pada PT. Sinarmas Hana *Finance* yang tidak mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, seperti masih banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, seperti karyawan yang menangani bagian data absensi karyawan, yang dimana data absensi karyawan PT. Sinarmas Hana *Finance*, dalam kurun waktu 01 Januari sampai 08 Maret 2021, ditemukan bahwa data absensi karyawan tersebut cukup berantakan, dimana data absensi tersebut, terdapat ada karyawan yang namanya tidak tercantum dalam data absensi, terdapat beberapa karyawan tidak ada keterangan jam masuk atau pulang kerja, dan ada beberapa karyawan juga yang tercantum jam masuk atau pulang kerjanya, namun jam tersebut tidak sesuai dengan ketentuan jam kantor yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti jam masuk kerja yang tercantum didalam data absensi pukul 05.07 WIB, dan jam pulang kerja 04.49 WIB, dan masih banyak lagi. Selain itu, masih banyak nya karyawan yang sering melakukan keterlambatan masuk jam kerja, yang dimana ketetapan masuk jam kerja pukul 08.00 WIB, namun masih banyak karyawan yang datang melebihi ketetapan jam perusahaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan wawancara singkat pada tanggal 5 dan 19 Mei 2021 yang dilakukan penulis dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT. Sinarmas Hana *Finance*, mengenai pelanggaran atau tidak disiplin kerja. Adapun rangkuman hasil wawancara dalam tabel dibawah ini.

Table 1.1

Uraian hasil wawancara mengenai tidak disiplin kerja

No	Narasumber	Jawaban
1.	Informan 1	Menyatakan bahwa sering melakukan pelanggaran selama bekerja di perusahaan tersebut, dengan pelanggaran yang sering dilakukannya berupa keterlambatan ketika masuk kerja. Dimana ketentuan dari perusahaan untuk masuk kerja jam 08.00 WIB, namun subjek ini kurang lebih sering terlambat sekitar 45 menit dari waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan, dan subjek ini dalam mengerjakan jobdesk nya terkadang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
2.	Informan 2	Menyatakan bahwa pelanggaran yang dilakukannya berupa telat masuk jam kerja, terkadang pulang kerja lebih awal, dan cukup sering tidak menyelesaikan jobdesk nya tepat waktu.
3.	Informan 3	Menyatakan bahwa sering melakukan pelanggaran peraturan, yaitu terkadang terlambat mengerjakan jobdesk nya dan juga melakukan keterlambatan masuk jam kerja, yaitu selama 15 menit,
4.	Informan 4	Menyatakan bahwa pelanggaran peraturan kantor yang sering dilakukannya yaitu hanya terlambat masuk jam kerja, dengan lama nya keterlambatan masuk jam kerja, yaitu 20 menit.

- | | | |
|----|------------|--|
| 5. | Informan 5 | Menyatakan bahwa pelanggaran peraturan kantor yang sering dilanggar nya yaitu hanya terlambat masuk jam kerja dengan lamanya keterlambatan masuk jam kerja yaitu 15 menit. |
| 6. | Informan 6 | Menyatakan bahwa pelanggaran peraturan kantor yang sering dilanggar nya yaitu hanya terlambat masuk jam kerja dengan lamanya keterlambatan masuk jam kerja yaitu 10 menit. |
| 7. | Informan 7 | Menyatakan bahwa pelanggaran yang pernah dilakukan nya yaitu, tidak mengerjakan jobdesk tepat waktu, terlambat masuk kerja dengan keterlambatan 15 menit, dan tidak masuk kerja. |

Berdasarkan dari permasalahan tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. Sinarmas Hana *Finance*, memiliki disiplin kerja yang buruk atau kurangnya disiplin kerja pada karyawannya, ditandai dengan kurangnya tanggung jawab karyawan pada tugas-tugasnya, sering karyawan yang masuk jam kerja tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau bisa dikatakan sering karyawan terlambat masuk jam kerja, tidak masuk kerja, dan ada nya karyawan yang pulang kerja lebih cepat, dari ketetapan kantor. Padahal jika karyawan sering melakukan tidak disiplin dalam bekerja, akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan bagi perusahaan, diantaranya, dampak bagi karyawan jika tidak disiplin kerja, yaitu bisa mendapatkan sanksi berupa, penurunan jabatan, pemindahan posisi, pemutusan hubungan kerja atau dipecat, bahkan bisa dapat dilaporkan kepihak berwajib jika tindakan tidak disiplin kerja sudah sangat merugikan

perusahaan, (Fahmi dalam Andry 2019). Selain itu dampak tidak disiplin kerja dapat juga di rasakan oleh perusahaan, dikarenakan banyak nya karyawan yang terlambat masuk kerja dan terlambatnya mengerjakan jobdesk, akan membuat pekerjaan menjadi lebih lama selesai, dan menumpuk, tentunya akan merugikan perusahaan, dan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal sehingga, menghambat kesuksesan perusahaan, (Hasibuan, 2017).

Lebih lanjut mengenai banyak nya karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan atau bisa dikatakan tidak disiplin dalam bekerja, tentunya banyak faktor yang dapat mempengaruhi ketidak disiplin karyawan ini, salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan nya itu sendiri, yang dimana dapat mendorong karyawan dalam melakukan tindakan atau perilaku nya dalam menerapkan disiplin kerja pada perusahaan, (Hidayati & Oktaviani, 2020).

Motivasi kerja mengacu pada kekuatan dalam diri seseorang yang ditimbulkan karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan yang diperkuat juga dari luar diri karyawan atau bisa di sebut lingkungan kerjanya, seperti rekan kerja, atasan, suasana kerjanya, yang dapat mempengaruhi besar kecil nya semangat kerja karyawan dalam bekerja pada perusahaan, (Sunyoto, dalam Bambang et al., 2020).

Berkaitan dengan motivasi kerja penulis juga melakukan wawancara kepada tujuh karyawan yang bekerja pada PT. Sinarmas Hana *Finance*, yang didapat hasil seperti uraian di bawah ini.

Table 1.2

Uraian hasil wawancara mengenai motivasi kerja

No	Narasumber	Jawaban
1.	Informan 1	Menyatakan jika sering terlambat masuk jam kerja karena kurang semangat datang ke kantor dan merasa kurang mendapat perhatian atau semangat dari atasannya, kurang mendapat pujian dalam bekerja.
2.	Informan 2	Menyatakan sering tidak disiplin kerja dikarenakan malas untuk bangun pagi atau kurang semangat untuk datang lebih awal dalam bekerja, kurangnya mendapat perhatian dan motivasi dari lingkungan kerjanya.
3.	Informan 3	Menyatakan jika sering tidak disiplin kerja karena mendapat kebebasan dari atasan untuk tidak selalu masuk jam kerja tepat waktu, kurang memberikan semangat untuk bekerja, dan perjalanan jauh yang membuat kurang semangat dalam mematuhi disiplin kerja yang ada di perusahaan.
4.	Informan 4	Menyatakan jika sering melakukan tidak disiplin kerja karena kurang mendapat perhatian dari atasan, atau rekan kerjanya, dan keadaan jalanan yang membuatnya kurang semangat dalam masuk kerja tepat waktu.

5.	Informan 5	Menyatakan jika sering melakukan tidak disiplin kerja karena kurang mendapat perhatian dari atasan, dan tidak mendapatkan reward dari hasil kerjanya,
6.	Informan 6	Menyatakan jika melakukan tidak disiplin kerja dikarenakan bidang pekerjaannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diimpikannya, tidak mendapat pengakuan dari hasil kerjanya, dan tidak mendapatkan promosi untuk naik jabatan.
7.	Informan 7	Menyatakan sering tidak disiplin kerja dikarenakan malas untuk bangun pagi atau kurang semangat untuk datang lebih awal dalam bekerja, dan bidang pekerjaannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diimpikannya.

Dari hasil wawancara tersebut dapat terlihat bahwa banyak penyebab yang membuat karyawan tidak disiplin kerja seperti karena kurang mendapat perhatian dari pimpinannya, lingkungan kerja, *reward* dan lain-lain, kemudian dari pengintegrasian tersebut yang akhirnya membuat karyawan kurang memiliki dorongan dalam diri atau bisa dikatakan kurang memiliki motivasi kerja, untuk menerapkan disiplin dalam bekerja, hal ini sesuai dengan pendapat Sunyoto, dalam Bambang et al., (2020), bahwa motivasi kerja mengacu pada kekuatan dalam diri seseorang yang di timbulkan karena adanya faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi besar kecilnya semangat kerja karyawan. Sehingga dari penjelasan diatas dapat menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan.

Dalam artian semakin tinggi motivasi kerja nya maka semakin tinggi juga disiplin kerja pada karyawannya, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja nya maka semakin rendah pula disiplin kerja pada karyawannya. Hasil tersebut juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang serupa, dengan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan *outsourcing* PT. PLN (persero) ULP Medan Selatan, menunjukkan koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja yang tinggi, (Zhafira, 2019).

Pemaparan penulis di atas, dalam masa pandemi covid-19 yang sedang melanda Indonesia, banyak perusahaan yang mengalami kerugian, sehingga perusahaan memilih untuk mengurangi karyawan untuk meminimalisir kerugian, dengan merumahkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah, sehingga disiplin kerja yang bagus sangat penting di masa pandemi ini, agar tidak kena PHK dari perusahaan. Namun meskipun demikian masih banyak karyawan yang melakukan tindakan tidak disiplin dalam bekerja, padahal akan berdampak buruk pada karyawan yang melanggar disiplin kerja itu sendiri, seperti bisa mendapatkan sanksi dari perusahaan berupa penurunan jabatan, pemindahan posisi, bahkan sampai pemecatan. Selain itu, dampak tidak disiplin kerja pada karyawan akan berdampak juga pada perusahaan, diantaranya, pekerjaan akan menjadi lebih lama selesai, dan menumpuk, mengakibatkan perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal sehingga akan menjadi hambatan kesuksesan perusahaan. Maka atas dasar pembahasan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Sinarmas Hana *Finance*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan teori yang dipaparkan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

“Apakah terdapat Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Sinarmas Hana *Finance* ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Sinarmas Hana *Finance*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini berdasarkan uraian rumusan masalah terdapat dua manfaat :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama tentang Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk menilai tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawannya. Serta dapat mengetahui unsur motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan, sehingga dapat dimanfaatkan untuk menjaga stabilitas motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan agar tetap tinggi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori, sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya tentang Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada karyawan.

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Dibawah ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan :

1. Yoesana, (2013), dengan judul penelitian “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara”. Penelitian ini menggunakan studi korelasi, dengan populasi yang berjumlah 48 pegawai, dan analisis data menggunakan korelasi rank spearman. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang adalah memiliki variabel bebas dan variabel terikat yang sama. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang terdapat pada subjek yang di ambil dan tempat pelaksanaan penelitian yang berbeda, yaitu pada karyawan PT. Sinarmas Hana *Finance*.
2. Kusuma & Prihatsanti, (2016), dengan judul penelitian “Hubungan antara Psychological Capital dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Argamas Lestari Semarang”. Penelitian ini menggunakan studi korelasi dengan subjek 100 karyawan, yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang adalah memiliki variabel terikat yang sama. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian yang sedang dilakukan, terdapat pada variabel bebas yang berbeda, dan tempat pelaksanaan penelitian yang berbeda, yaitu pada karyawan PT. Sinarmas Hana *Finance*.

3. Wardani, (2017), dengan judul penelitian “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten X”. Penelitian ini menggunakan studi korelasi, dengan subjek 104 ASN, dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang adalah memiliki variabel bebas dan variabel terikat yang sama. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian yang sedang dilakukan terdapat pada subjek yang di ambil dan tempat pelaksanaan penelitian yang berbeda, yaitu pada karyawan PT. Sinarmas Hana *Finance*.
4. Zhafira, (2019). Dengan judul penelitian “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan *Outsourcing* di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif studi korelasi, dengan sampel 80 karyawan dan teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis korelasi product moment. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang adalah memiliki variabel bebas dan variabel terikat yang sama. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian yang sedang dilakukan terdapat pada subjek yang di ambil dan tempat pelaksanaan penelitian yang berbeda, yaitu pada karyawan PT. Sinarmas Hana *Finance*.
5. Munardi et al., (2020). dengan judul penelitian “Hubungan Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja ASN pada Kantor Kecamatan Cibodas Kota Tangerang”. Penelitian ini menggunakan metode riset verifikasi dan deskriptif, dengan teknik sampling non-propability sampling, menggunakan teknik sampel jenuh dan jumlah sample 65 pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang adalah memiliki salah satu, variabel bebas yang sama dan variabel terikat yang sama. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian yang sedang dilakukan terdapat pada subjek yang di ambil dan tempat pelaksanaan penelitian yang berbeda, yaitu pada karyawan PT. Sinarmas Hana *Finance*.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja, pernah dilakukan diberbagai tempat, dengan menggunakan teknik yang berbeda-beda, dan jumlah sampel yang berbeda-beda juga. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja pada karyawan. Sehingga penulis melakukan penelitian dengan memiliki variabel bebas dan variabel terikat yang sama, dengan subjek dan tempat pelaksanaan penelitian yang berbeda, yaitu pada karyawan PT. Sinarmas Hana *Finance*.

