

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era informasi dan globalisasi sekarang ini menuntut perusahaan untuk mampu bersaing dalam pasar dunia, sedangkan keberhasilan perusahaan sangat ditopang oleh keadaan dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset bernyawa yang tak luput menjadi perhatian dalam sebuah perusahaan. Peran sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu lingkungan perusahaan karena membawa dampak pada kinerja perusahaan (Muliawan et al, 2017).

Generasi millennial atau generasi Y merupakan “generasi yang lahir pada tahun 1980 hingga tahun 1995” dengan perkiraan umur sekitar 23 tahun hingga umur 38 tahun (Kemenpar, 2018 dalam Utami dkk, 2020). Generasi millennial menjadi angkatan kerja terbesar di Indonesia. Berdasarkan Biro Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus 2020 sebanyak 138,22 juta orang, naik 2,36 juta orang dibanding Agustus 2019, hampir 51,98% di antaranya tergolong millennial.

Generasi milenial memiliki perbedaan karakteristik dalam lingkungan kerja dibandingkan dengan generasi lainnya. Bencsik & Juhasz, (2017:92) menjelaskan bahwa generasi milenial yang juga disebut generasi Y merupakan generasi pertama yang lahir di era teknologi. Generasi milenial memiliki kualifikasi pengetahuan digital yang tinggi, sehingga mereka mudah untuk menguasai perangkat baru. Hal ini juga berdampak pada karakteristik generasi milenial yang mudah menerima perubahan dan perbedaan budaya. Lebih lanjut Bencsik & Juhasz, (2017:92)

menjelaskan bagi generasi milenial, penting untuk bekerja di tempat yang mereka inginkan dan melakukan apa yang mereka rasa nyaman untuk dilakukan. Sementara itu, menurut Oktariani, Hubeis dan Sukandar (2017), ciri-ciri yang ada pada generasi milenial yaitu memiliki sifat individualistik yang menimbulkan egosentris pada diri sendiri, tidak nyaman dan mudah bosan, tidak sabar, dan tidak bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Milenial hanya akan menghormati orang lain juga menunjukkan rasa hormat kepadanya (Nurhasan, 2017). Hal ini berarti, sifat-sifat atau ciri-ciri yang ada pada generasi milenial tentu akan mempengaruhi kedisiplinannya dalam lingkungan kerja akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (Triputra, 2019).

Hasibuan (2016) memandang masalah kedisiplinan kerja perlu mendapat perhatian yang serius dalam setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan ketidakdisiplinan akan besar pengaruhnya terhadap hasil suatu pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi pada karyawan tentunya pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif mungkin. Kedisiplinan berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan sehingga semangat kerja juga meningkat dari adanya kesediaan setiap pekerja atau karyawan untuk memenuhi peraturan kerjanya (Supriyadi *et al*, 2017).

Menurut Meilany dan Ibrahim (2015), disiplin diartikan sebagai suatu sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem instansi. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam instansi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Disiplin merupakan

perpaduan antara sikap dengan sistem nilai budaya yang menjadi pengarah dan pedoman yang mewujudkan sikap mental berupa perbuatan atau tingkah laku (Pribadi & Herlena, 2016). Disiplin memiliki beberapa aspek yaitu, efektifitas dalam bekerja, kepatuhan pada peraturan, tindakan korektif, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Christian dan Kurniawan, 2021).

Generasi milenial sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi, dimana dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka produktivitas suatu perusahaan akan meningkat. Sumber daya manusia merupakan modal atau aset utama dalam sebuah organisasi, oleh sebab itu kedisiplinan sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu syarat untuk dapat menumbuhkan kedisiplinan dalam suatu lingkungan kerja adalah dengan pembagian kerja pada pegawai atau karyawan yang paling bawah sehingga semua orang tahu dan sadar apa tanggung jawabnya, bagaimana mengerjakannya, kapan memulai dan menyelesaikan pekerjaannya, dan jenis pekerjaan apa yang dibutuhkan juga kepada siapa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan (Madiistriyatno dan Hadiwijaya, 2020).

Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan dapat mencapai produktivitas dalam kerjanya secara maksimal. Sebaliknya jika karyawan tidak disiplin maka itu akan dapat mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas,

kemampuan dan kedisiplinan. Oleh karena itu, disiplin harus dibina agar keteraturan dan efisiensi juga dapat ditingkatkan (Leblebici, 2012).

Namun kondisi yang dijelaskan tersebut masih belum sepenuhnya ditemui sesuai yang diharapkan. Seperti yang ditemui dalam penelitian Syafiqi dan Parwoto (2019) menemukan masih adanya karyawan yang belum dapat hadir di kantor sesuai waktu yang telah ditentukan yaitu sebesar 64% dari jumlah populasi yang diteliti. Penelitian lainnya oleh Wicaksana *et al.*, (2020) juga menemukan bahwa kinerja karyawan milenial di PT X dengan disiplin kerja yang dilihat dari aspek tingkat keefektifan waktu yang digunakan hanya sebesar 10% terlihat dari jam kerja yang kurang dan pencapaian produksi yang di bawah target. Selain itu, sebagian besar sering tidak hadir ke kantor atau pulang lebih cepat dibandingkan ketentuan yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Soeharso & Nurika (2020) mengemukakan kinerja karyawan milenial di PT X menyatakan bahwa terdapat penurunan produktivitas kinerja pada karyawan milenial sebesar 10% dilihat dari jam kerja yang kurang dan pencapaian produksi yang di bawah target. Pentingnya memiliki karyawan dengan tingkat produktivitas kerjanya baik akan sangat berdampak pada pencapaian target perusahaan. Penelitian Sukoco *et al.*, (2020) menghasilkan bahwa PT X memiliki karyawan berjumlah 494 orang dan hanya 132 orang (27%) saja karyawan yang masuk kedalam kategori generasi milenial. Karyawan generasi milenial yang ada di perusahaan memiliki karakteristik kerja yang berbeda dengan generasi sebelumnya seperti lebih suka dengan tantangan terhadap pekerjaan, lebih kritis, modern, kreatif dan inovatif, lebih terbuka, menyukai sesuatu yang cepat

serta hanya mengerjakan pekerjaan yang jelas sesuai arahan pimpinan saja dan mereka lebih suka berpindah tempat kerja untuk mencari yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktafien (2018) juga menunjukkan permasalahan yang serupa dimana diketahui tingkat kehadiran pegawai Pemerintah Kota Bandung masih rendah, hal ini dapat terlihat dari masih banyaknya tingkat kehadiran pegawai di bawah 80%. Rendahnya disiplin kerja karyawan disebabkan oleh banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan tanpa keterangan, sehingga akan berdampak terhadap pekerjaan pegawai dan kinerja kerja pegawai yang semakin menurun. Selain itu, rendahnya disiplin waktu para pegawai, terbukti dengan masih adanya pegawai yang datang terlambat serta pulang lebih awal, terkesan menganggur dan sering keluar saat jam kerja serta mangkir dari kantornya.

Hasil penelitian Malka, dkk (2020) juga menjelaskan hal serupa pada hasil observasi awal yang dilaksanakan di Kelurahan Maccini Sombala, diketahui bahwa terdapat beberapa gejala yang menyebabkan kecenderungan menurunnya kinerja pegawai, seperti waktu atau jam kerja kurang dimanfaatkan sepenuhnya, karena sebagian pegawai terlihat keluar kantor pada jam kerja berlangsung dan disaat keluar kantor hal itu tidak berhubungan dengan tugas kantor. Ketentuan jam kerja masih kurang ditepati, artinya masuk kerja dan pulang kerja tidak tepat waktu yang telah ditentukan di kantor. Peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan berlaku untuk seluruh pegawai dalam kantor Kelurahan Maccini Sombala masih kurang ditepati, seperti ada saja yang merokok di ruang kerja dan memakai seragam kerja yang kurang ditepati sesuai peraturan kantor. Dalam menjalankan tugas-tugas

yang diberikan, pegawai masih kurang tanggung jawab dalam hal penyelesaian serta tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas.

Kondisi yang demikian diperkuat dengan observasi awal peneliti terhadap karyawan milenial di Yogyakarta pada tanggal 12 September 2021. Hasil wawancara dengan 10 karyawan dilakukan secara *online*, menunjukkan 9 dari 10 karyawan mengatakan mereka kerap merasa kesulitan dalam mengikuti tata tertib atau peraturan di perusahaan. Alasan yang disampaikan beragam, seperti keterlambatan karena lembur pada malam hari, merasa waktunya tersita dan kurang puas, seperti merasa kurang waktu untuk refreshing, menonton video, liburan, dan melakukan aktifitas lain di luar pekerjaan. Selain itu terdapat 5 dari 10 karyawan yang mengaku tidak fokus saat bekerja dikarenakan merasa jenuh, mengantuk dan tidak termotivasi.

Dilihat dari kasus karyawan milenial di Yogyakarta tersebut maka bertentangan dengan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Simamora (2006) yaitu mengenai kepatuhan pada peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut karyawan dengan disiplin yang rendah maka akan cenderung melanggar peraturan. Selanjutnya yaitu aspek kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

Tingkat kedisiplinan karyawan milenial perlu diperbaiki, jika semua karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka hal ini akan menjadi kontributor

utama dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat (Sinambela, 2016).

Porter dan Steers (1982) menjelaskan disiplin kerja secara umum dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu (*internal*) dan faktor dari luar individu (*eksternal*). Faktor dari dalam individu meliputi: kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar individu meliputi: motivasi kerja ekstrinsik, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan.

Faktor dari dalam individu yang meliputi kepribadian, semangat kerja, dan motivasi ini ditemukan dalam teori baru di dunia akademik dan bisnis. Seligman (2006) mengembangkan psikologi positif meyakini adanya fungsi manusia yang optimal bertujuan untuk menemukan dan mempromosikan faktor-faktor dari dalam individu, organisasi, dan komunitas untuk berkembang seperti membahas keterlibatan kerja atau *employee engagement*. Sehingga karyawan akan mampu memberikan yang terbaik kepada perusahaannya ketika mereka *Engaged* (Schaufeli, 2013).

Berdasarkan data wawancara dengan 10 responden, sebagian besar responden (9 dari 10 pekerja) mengatakan bahwa masalah yang mendasari buruknya disiplin kerja adalah kurangnya keterikatan dengan tempat kerja. Alasan situasi ini adalah lamanya pengalaman kerja yang saat ini digunakan sebagai modal untuk melamar

posisi di perusahaan lain dimana tujuan yang dicapai dengan bekerja di suatu perusahaan dianggap lebih menarik, karena ada kecenderungan untuk meningkat. Namun, untuk kinerja internal, penekanan pada kinerja dicapai tidak hanya dengan pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga oleh keteraturan pengelolaan jam kerja, sehingga kondisi ini tidak cukup untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Kedisiplinan dilakukan selain karena kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan tetapi juga karena adanya keterlibatan karyawan (*employee engagement*) terhadap perusahaan. Hal ini terkait dengan aspek disiplin kerja yaitu perlu adanya kepatuhan, ketaatan, dan pemahaman akan aturan pekerjaannya. Joushan *et al* (2015) juga mengatakan bahwa *Employee engagement* merefleksikan komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Keterikatan karyawan atau *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* (kontribusi terbaik semaksimal mungkin) karyawan dalam pekerjaannya (Hughes dan Rog, 2008).

Employee engagement penting dibahas dan dikaji oleh perusahaan sekarang ini karena *employee engagement* mendorong karyawan *to doing my job above and beyond* (melakukan pekerjaan saya secara luar biasa). Sehingga ketika tingkat *employee engagement* dalam perusahaan tinggi maka akan memberikan dampak yang positif pada organisasi atau perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan

temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Angela (2018) bahwa ada hubungan yang positif antara *employee engagement* dan disiplin kerja pada karyawan. Hal ini menjelaskan karyawan yang merasakan *engaged* dengan pekerjaannya akan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Arfah (2019) disiplin kerja terbentuk oleh *employee engagement* yang dimiliki oleh individu. Selain itu hasil penelitian Schaufeli (2013) menjelaskan karyawan akan mampu memberikan yang terbaik kepada organisasinya ketika mereka *engaged*.

Berdasarkan uraian di atas peneliti mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta.

B. Tujuan dan Manfaat

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat membantu perkembangan ilmu Psikologi, hasil dari penelitian ini adalah dapat memberikan gambaran terkait fakta yang terjadi di lapangan mengenai praktik disiplin kerja di perusahaan dan perasaan *engaged* karyawan, sehingga hasil penelitian tersebut dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan program perusahaan untuk peningkatan kualitas para karyawannya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan pengetahuan tentang hubungan antara disiplin kerja dengan *Employee engagement* sehingga karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja di dalam organisasinya bekerja.

b. Bagi Instansi dan Pimpinan Perusahaan

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran atau informasi kepada instansi dan pimpinan tentang *Employee engagement* untuk meningkatkan disiplin kerja dalam kaitannya dengan tujuan organisasi.