

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupannya, manusia melakukan suatu aktivitas untuk menopang hidupnya, salah satu aktivitas tersebut adalah bekerja untuk memperoleh imbalan demi kebutuhan hidupnya. Bekerja merupakan aktivitas manusia berupa fisik maupun mental yang bertujuan untuk mendapatkan sesuatu, termasuk kepuasan, yang menjadi faktor pendorong penting sehingga menyebabkan manusia bekerja karena adanya pengaruh kebutuhan yang harus terpenuhi. Perusahaan di Indonesia yang mencangkup berbagai bidang apapun semakin berkembang pesat. Keadaan ini membuat para pelaku bisnis harus memiliki berbagai strategi untuk mengatasinya (Witanti, 2018).

Hal ini berawal dari pesatnya perkembangan teknologi terutama dibidang informasi dan komunikasi yang telah memperkecil jarak antar bangsa. Dengan perkembangan teknologi, persaingan semakin terbuka dan bisnis semakin kompleks. Permintaan tenaga kerja dengan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan tinggi semakin meningkat. SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan keberadaanya karena akan membantu perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitornya sehingga mencapai tujuan (Amalia, 2018). SDM yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan karena SDM tersebut akan memiliki upaya untuk mendukung produktivitas, aktivitas,

efektivitas dan disiplin kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sempurna (Robbins & Coulter, 2010). Menurut Kaswan (2017) SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki disiplin kerja dalam dirinya. Hal ini karena SDM yang disiplin akan bersedia menaati setiap peraturan yang ditetapkan sehingga dapat menunjukkan berbagai upaya untuk dapat mensukseskan perusahaan.

Seorang karyawan haruslah bisa mempertanggung jawabkan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Karyawan tersebut harus menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk bisa mencapai tujuan sebuah perusahaan. Perusahaan haruslah memiliki aturan-aturan yang jelas untuk bisa menjadi acuan bagi seorang karyawan, tak terkecuali di PT. BPR Surya Yudha Wonosobo, menurut data wawancara pada tanggal 10 Mei 2022 dengan Manager personalia BPR. Surya Yudha Wonosobo mengemukakan tentang profil PT. BPR Surya Yudha Wonosobo merupakan perusahaan keluarga yang bergerak dalam sektor perbankan. Budaya organisasi di PT. BPR Surya Yudha Wonosobo tercermin dalam etos kerja yang ulet, disiplin, semangat yang tinggi, jujur, loyal, dan pantang menyerah. PT. BPR Surya Yudha Wonosobo berpedoman pada Visi menjadi BPR regional di Jawa Tengah dan terkemuka di Indonesia. Adapun Misi menjadi instruktur keuangan yang berorientasi pada pengembangan UMKM menuju kesejahteraan bersama rakyat.

Suatu aturan dalam perusahaan bisa menjadi tolak ukur bagi karyawan untuk menerapkan sikap disiplin dalam bekerja. Misalnya peraturan jam kerja, pemakaian baju seragam, bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, bekerja sesuai prosedur perusahaan yang berlaku, dan juga lain sebagainya. Manager

personalia BPR. Surya Yudha Wonosobo juga mengemukakan bahwa PT. BPR Surya Yudha Wonosobo tentunya mengharapkan seluruh karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi. PT. BPR Surya Yudha Wonosobo memang menuntut para karyawannya untuk memiliki sikap disiplin tinggi dalam pekerjaan, hal ini dikarenakan karena tuntutan target perusahaan. Sistem kerja yang digunakan pada bagian marketing sama dengan bagian yang lain yaitu sistem target untuk semua bagian. Jemput bola adalah sistem yang digunakan untuk mendapatkan nasabah sebanyak-banyaknya di tengah persaingan perbankan yang semakin ketat. Hal ini yang membuat karyawan PT. BPR Surya Yudha Wonosobo cenderung memiliki kemalasan dalam bekerja. Hal ini juga ditambahin dengan perilaku karyawan yang tidak tepat waktu pada saat jam kerja mulai. Selain itu juga, karyawan BPR juga kurang disiplin dalam tata tertib yang dimana cenderung menjadi kurang disiplin. Selain itu juga, adanya kurang ketegasan dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga performa kerja yang buruk.

Berdasarkan uraian wawancara diatas disimpulkan bahwa perlunya ada disiplin kerja pada karyawan. Dengan adanya sikap disiplin kerja yang tinggi tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan, yang menyebabkan karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dalam ketetapan perusahaan. Menurut Rivai (2011) agar perusahaan mampu menghadapi persaingan bisnis maka seharusnya karyawan memiliki disiplin kerja dalam dirinya agar bersedia mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan serta norma yang berlaku. Lebih lanjut,

karyawan akan datang tepat waktu untuk bekerja, bertanggung jawab atas tugas-tugasnya, melakukan tindakan sopan terhadap karyawan lainnya, dan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan. Menurut penelitian yang dilakukan Handoko (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja membuat karyawan menunjukkan kemampuan untuk dapat memahami peraturan dan prosedur kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menciptakan hasil kerja yang optimal untuk dapat mensukseskan perusahaan tempatnya bekerja. Rivai (2005) menjelaskan bahwa karyawan yang disiplin akan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan, memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien untuk keberhasilan perusahaan, kesuksesan perusahaan tempatnya bekerja (Handoko, 2012). Dengan demikian, disiplin kerja dapat menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya (Hasibuan, 2005).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku didalam perusahaan (Hasibuan, 2004). Disiplin kerja terbagi dalam tiga aspek menurut Hasibuan (2005) menyatakan yaitu pertama sikap mental adalah perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kedua, norma peraturan adalah kesediaan karyawan mengikuti peraturan tentang apa saja yang boleh dan apa saja yang tidak boleh dilakukan. Ketiga, aspek tanggung jawab adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Penelitian Pratiwi & Darmastuti (2019) diketahui bahwa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Pekalongan masih terdapat karyawan yang tidak disiplin seperti datang tidak tepat waktu. Sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Vuspasari (2019) dapat diketahui bahwa dari sejumlah 31 orang karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung yang menjadi responden penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja tinggi berjumlah 7 responden (23%), kemudian untuk jawaban dalam kategori sedang sebanyak 10 responden (32%), serta 14 responden (45%) yang menyatakan kurang baik atau rendah. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung berada pada konsisi rendah.

Diawali dengan melakukan observasi ke PT. BPR Surya Yudha Wonosobo pada tanggal 14 Mei 2022. Peneliti melakukan observasi pada 10 karyawan PT. BPR Surya Yudha Wonosobo yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 8. Adapun perilaku yang dilihat adanya kemalasan dalam bekerja seperti tidak tepat waktu dalam mengumpulkan tugas kerja. Selain itu juga, lebih sering cabut saat pekerjaan. Pekerjaan ditinggalkan karena jam kerja yang tidak fleksibel. Selain itu juga, perilaku gelisah seperti keringatan, ngantuk serta tidak memiliki niat dalam bekerja. Perilaku diatas menunjukkan bahwa kurangnya disiplin dalam bekerja. Hal ini dikarenakan bahwa perilaku yang kurang baik dalam bekerja memiliki disiplin yang kurang

Ditambah lagi, peneliti melakukan wawancara pada tanggal 13 Mei sampai 17 Mei 2022 melalui aplikasi whatsapp pada 8 karyawan yang sudah bekerja cukup lama di PT. BPR Surya Yudha Wonosobo, berdasarkan wawancara telah

didapatkan kaitanya dengan aspek-aspek disiplin kerja. Pada aspek mental mengatakan subjek pernah berbohong saat terlambat masuk kerja dan saat tidak ada pengawasan dari atasan subjek menggunakan waktu istirahat lebih dari jam istirahat yang ditentukan. Pada aspek norma peraturan, subjek kerap beberapa kali melanggar peraturan yaitu mengobrol dengan rekan kerja pada saat jam kerja dan ketika tidak ada pengawasan dari atasan subjek kerap bermain hp pada saat jam kerja. Pada aspek tanggung jawab, subjek mengatakan beban kerja yang sangat banyak membuat subjek tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik, membuat subjek lebih lambat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa 6 dari 8 subjek memiliki permasalahan kerja yang dapat dilihat dari aspek-aspek disiplin kerja menurut Hasibuan (2005) yaitu sikap mental, norma peraturan, dan tanggung jawab.

Robbins dan Coulter (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak diperhatikan maka akan berdampak pada aktivitas karyawan dalam bekerja yaitu kurangnya ketelitian dalam bekerja, tidak sikap dalam menjalankan pekerjaan, dan sulit menunjukkan kesediaan untuk melakukan kegiatan yang dapat menguntungkan perusahaan. Menurut Rivai (2005) apabila kedisiplinan tidak ada pada diri karyawan maka karyawan tersebut akan melalaikan prosedur kerja, sering tidak mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan, dan tidak berusaha sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Hasibuan (2005) berpendapat disiplin yang buruk mencerminkan rendahnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga terjadinya penurunan gairah kerja,

rendahnya semangat kerja, dan sulit mewujudkan tujuan perusahaan. Jelasnya perusahaan mencapai tujuan jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut.

M. Harlie (2012) menyatakan bahwa selain untuk mencapai tujuan disiplin kerja, karyawan harus menumbuhkan kesadaran yang tinggi untuk melakukan tugas yang telah dibebankan. Papalia (2014) menyatakan bahwa karyawan yang telah memasuki masa dewasa, menggunakan definisi sosiologis karena individu dianggap dewasa ketika mereka mampu menanggung diri mereka sendiri atau telah memilih sebuah karier. Shanahan, Porfeli, & Mortimer (2005) juga mengungkapkan bahwa beberapa psikolog menyatakan bahwa masa depan yang berlangsung telah ditandai bukan dari kriteria dari luar tetapi oleh indikator dari dalam sebagai bentuk pikiran dibanding peristiwa yang berlainan. Jadi seseorang yang telah memasuki masa dewasa haruslah memiliki tanggung jawab dalam dirinya. Terlebih jika sudah memiliki pekerjaan, maka harus benar-benar bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Hasibuan (2013) bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan faktor-faktor tersebut peneliti memilih faktor semangat kerja sebagai faktor dalam penelitian. Bahwa menurut Busro (2018) Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Adapun Menurut Siagian (2007) semangat kerja merupakan sikap dari

dalam individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk melakukan kerjasama agar dapat mencurahkan kemampuan secara menyeluruh. Sehingga, memang pada dasarnya semangat kerja harus ada pada diri seorang karyawan yang bertujuan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan, jika semangat kerja sudah ada dalam diri karyawan, maka disiplin kerja pun akan menjadi lebih baik.

Menurut Sutrisno (2009) Semangat kerja merupakan persoalan bagaimana cara menggerakkan gairah kerja pada individu atau sekelompok orang agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan. Hal ini juga didukung oleh Busro (2018) bahwa semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Menurut Majorsy (2007) menyatakan bahwa aspek semangat kerja terbagi menjadi empat yaitu kegairahan atau antusiasme, karyawan yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti karyawan tersebut memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik baiknya. Kedua, kualitas untuk bertahan, karyawan yang mempunyai kemampuan untuk tidak menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Ketiga, kekuatan untuk melawan frustrasi, karyawan harus mampu mengelola mental dan emosi bahwa seberat apapun pekerjaan yang dihadapi tidak boleh ada kata frustrasi. Keempat, semangat kelompok, dengan adanya semangat kelompok maka karyawan lebih berfikir bersama dan saling tolong-menolong dan tidak saling menjatuhkan.

Menurut Asad (2004) semangat kerja dapat menimbulkan penilaian positif seseorang terhadap pekerjaan, lebih produktif serta motivasi tinggi dalam bekerja. Seseorang yang semangat dalam bekerja dapat mencerminkan kedisiplinan dengan menumbuhkan adanya rasa tanggung jawab tinggi dengan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, berkomitmen untuk mewujudkan harapan perusahaan, dan bersedia memberikan kinerja terbaiknya (Darsono & Siswandoko, 2011). Sebaliknya, disiplin kerja yang rendah membuat karyawan menarik diri dari peran kerja dengan lebih lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, melanggar aturan, dan sulit berusaha untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas (Robbins & Coulter, 2010). Muhaimin (2004) mengungkapkan bahwa semangat kerja memberi sumbangan efektif sebesar 38.5% terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mayadina & Abdurrahman (2020) juga menyebutkan bahwa dinamika semangat kerja dengan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja pada karyawan, artinya setiap kali terjadinya perubahan semangat kerja dengan disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja pada karyawan, sehingga dibutuhkan kondisi psikologis yang baik dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diharapkan dapat mencapai tujuan. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa dimana semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi disiplin kerja, dan sebaliknya semakin rendah semangat kerja maka semakin rendah pula disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengajukan rumusan permasalahan yaitu : Apakah ada hubungan antara semangat kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. BPR Surya Yudha Wonosobo?

B. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara semangat kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. BPR Surya Yudha Wonosobo

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmiah khususnya dibidang ilmu psikologi industry dan organisasi serta memperbanyak kepustakaan yang sudah ada sebelumnya dengan mengungkap lebih jauh mengenai hubungan antara semangat kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. BPR Surya Yudha Wonosobo

b. Manfaat praktis

Bagi karyawan, penelitian ini di diharapkan dapat menjadi masukan dalam memberikan wawasan serta pengetahuan kepada karyawan bahwa karyawan harus memiliki semangat dalam bekerja agar mempunyai kedisiplinan kerja untuk dapat mencapai sebuah tujuan dari perusahaan.

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam memberikan pengetahuan kepada perusahaan agar lebih memotivasi para karyawan untuk memiliki semangat dalam bekerja agar karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi untuk dapat lebih memajukan perusahaan.