

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Pemasalahan

Generasi millennial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 dan 2000, generasi ini merupakan kelompok terbesar, berjumlah sekitar 88 juta. Youthlab (2016) mengatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik dari generasi millennial, yaitu kolektif, kustomisasi, komunitas, dekat keluarga, perubahan generasi, mengejar inspirasi, terhubung, dan percaya diri. Selain itu, generasi millennial merupakan generasi yang komunal, sederhana dalam mencapai tujuan, naif, memperhatikan nilai-nilai, dan fokus pada kebahagiaan keluarga. Diketahui pula bahwa generasi ini memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi sehingga membuat generasi ini sering memutuskan untuk berpindah-pindah pekerjaan (Pasioka dalam Hannus, 2016), karena ukuran sukses di dunia kerja adalah ketika mereka bisa pindah-pindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain, bagi mereka semakin sering pindah berarti mereka termasuk orang yang “laku” di perusahaan (Ali & Purwandi, 2017).

Riset yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2018) menunjukkan bahwa pada tahun 2020 mendatang, generasi yang berusia 20-40 tahun akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia, generasi dengan usia tersebut diperkirakan berjumlah 83 juta jiwa atau setara 34% dari total penduduk Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa besar harapan bagi generasi muda dalam pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Pekerja dari generasi millennial menjadi subjek yang

menarik untuk diteliti karena generasi tersebut akan menempati 46% dari total keseluruhan lapangan pekerjaan pada tahun 2020 (Suryaratri & Abadi, 2018). Generasi millennial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 dan 2000, generasi ini merupakan kelompok terbesar, berjumlah sekitar 88 juta (Sebastian, 2016). Terdapat beberapa karakteristik dari generasi millennial, yaitu kolektif, kustomisasi, komunitas, dekat keluarga, perubahan generasi, mengejar inspirasi, terhubung, dan percaya diri (Kilber et al., 2014). Generasi millennial merupakan generasi yang komunal, sederhana dalam mencapai tujuan, naif, memperhatikan nilai-nilai, dan fokus pada kebahagiaan keluarga (Faisal, 2017). Diketahui pula bahwa generasi ini memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi sehingga membuat generasi ini sering memutuskan untuk berpindah-pindah pekerjaan karena ukuran sukses di dunia kerja adalah ketika mereka bisa pindah-pindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain, bagi mereka semakin sering pindah berarti mereka termasuk orang yang berkompeten di perusahaan (Ali & Purwandi, 2017).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2020 jumlah generasi milenial yang bekerja pada sektor formal di Indonesia sebanyak 48,2 juta jiwa atau sebesar 54,79% dari total seluruh karyawan di Indonesia. Generasi milenial yang bekerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 63,44% dari total penduduk generasi milenial di Yogyakarta. Berdasarkan data dari ketenagakerjaan yang didapat dari BPS (Badan Pusat Statistik) Provinsi Yogyakarta, pada tahun 2020 jumlah buruh/karyawan/pegawai sebanyak 944.881 jiwa. Sehingga diperoleh jumlah

karyawan milenial yang terdapat di Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 599.432 jiwa.

Serupa juga pada penelitian Bakti dan Hairudin (2020) yaitu Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk mencoba untuk mendistribusikan produknya sampai ketangan konsumen dengan tepat dan cepat. Namun, dalam pendistribusiannya PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. dalam rincian data plan terdapat data penjualan bulan juli hingga bulan desember 2017 penjualan semen tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan hal ini dikarenakan pada perusahaan tersebut 85% ada;ah generasi milenial yang masih belum memiliki tanggung jawab dalam bekerja.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut (Pranitasari, 2021). Menurut Rivai (2009), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Berdasarkan dari berbagai definisi disiplin kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja dari perusahaan baik yang tertulis mau pun tidak tertulis. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007) karakteristik individu meliputi faktor keturunan dan keragaman (demografis), kepribadian, kemampuan dan

keterampilan, persepsi, serta sikap. Kepribadian (*personality*) adalah kapasitas individu untuk menentukan penyesuaian diri individu tersebut terhadap lingkungannya, sehingga akan tampak dalam tingkah lakunya yang unik dan berbeda dengan orang lain. Salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah *psychological capital* (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

Menurut Mangkunegara (2001) “Discipline is management action to enforce organization standards”. Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sutrisno (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Dapat disimpulkan dari pendapat di atas bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perbuatan pegawai yang mengikuti pedoman-pedoman pada suatu perusahaan, organisasi, atau lembaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan dari perusahaan.

Menurut Helmi (1996) ketidakdisiplinan ditandai dengan adanya tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja yang rendah. Helmi (1996) mengemukakan dua faktor yang mendorong

munculnya disiplin kerja dalam diri karyawan. Kedua faktor tersebut adalah faktor kepribadian dan faktor lingkungan (Kusuma & Prihatsanti, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara kepada A yang merupakan salah satu karyawan milenial yang mendapatkan pengukuran kinerja yang kurang baik menyatakan bahwa A tidak optimis dalam mengerjakan tugasnya karena merasakan bahwa dirinya melihat bahwa pekerjaan yang ada sangat banyak sehingga hal tersebut berpengaruh kepada kedisiplinan kerja dirinya yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hasil wawancara lain kepada karyawan B yang merupakan karyawan milenial yang mendapatkan pengukuran kinerja yang kurang baik menyatakan bahwa B tidak mentaati peraturan kantor karena merasa dirinya masih sebagai karyawan junior saja. Sedangkan hasil wawancara dengan karyawan milenial lainnya yaitu C mengungkapkan bahwa dirinya akan keluar jika tidak bisa menemukan solusi dalam perusahaan, C menyatakan tidak mau bertahan dalam mengerjakan tugas-tugas yang sulit. Sementara D, seorang karyawan milenial PT XYZ mengungkapkan bahwa dirinya tidak banyak berharap untuk naik jabatan di perusahaan karena merasa cukup dengan posisinya saat ini saja sehingga pekerjaan dilakukan seadanya dan selesainya saja hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan si D rendah. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil bahwa karyawan milenial lambat dalam pengerjaan tugasnya, perlu untuk diingatkan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan selesai tidak tepat waktu. Selain itu kualitas 10

pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan milenial terkesan apa adanya saja dan belum sesuai dengan standar Perusahaan.

Menurut Nurmansyah (2011) faktor-faktor yang dapat menunjang kedisiplinan tersebut adalah sebagai berikut : Adanya peraturan yang pasti dan jelas untuk dijadikan pegangan seluruh karyawan. Adanya ketegasan terhadap pelanggaran disiplin. Adanya ancaman atau sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin. Memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan. Adanya partisipasi karyawan. Menunjang tugas serta sesuai dengan kemampuan karyawan. Adanya keteladanan dari pemimpin. Sedangkan Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007), karakteristik individu meliputi faktor keturunan dan keragaman (demografis), kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi, serta sikap. Kepribadian (personality) adalah kapasitas individu untuk menentukan penyesuaian diri individu tersebut terhadap lingkungannya, sehingga akan tampak dalam tingkah lakunya yang unik dan berbeda dengan orang lain. Salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah *psychological capital* (Luthans dkk, 2007).

Luthans, Youssef dan Avolio (2007) mendefinisikan *psychological capital* sebagai kapasitas positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut agar dapat berkembang, yang memiliki 4 dimensi (1) percaya diri (*self-efficacy/confidence*) untuk menyelesaikan pekerjaan, (2) memiliki pengharapan positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan dimasa yang akan

datang, (3) tekun dalam berharap (*hope*) untuk berhasil, dan (4) tabah dalam menghadapi berbagai permasalahan (*resiliency*) hingga mencapai sukses. Konsep *psychological capital* diusulkan sebagai salah satu subset yang penting dari sumber daya manusia yang dapat membantu mengatasi masalah karyawan dalam organisasi.

Komponen empat tersebut sangatlah penting, karna saling mempengaruhi satu sama lain, yaitu mendasari sumber daya psikologis yang memungkinkan individu memiliki tingkat kapasitas yang lebih tinggi untuk tampil konsisten (Luthans dkk., 2007). Berdasarkan penjelasan diatas bahwa *psychological capital* adalah kapasitas positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut untuk dapat berkembang yang ditandai oleh: *self-efficacy*, *optimisme*, *hope* dan *resiliency*. Terkait dengan pentingnya *psychological capital* dan juga disiplin kerja pada perusahaan, sehingga ini penting untuk diteliti, yang di mana disiplin kerja dapat diuraikan sebagai perilaku yang positif dalam organisasi, sehingga ada kemungkinan bahwa *psychological capital* secara positif berhubungan dengan disiplin kerja (Syuhada, 2020). Disiplin kerja dijabarkan sebagai perilaku positif dalam organisasi, sehingga ada kemungkinan bahwa *psychological capital* secara positif berhubungan dengan disiplin kerja (Kusuma, 2016).

Psychological capital menekankan pendekatan positif, makna, dan hasil, dan dijelaskan sebagai kapasitas dasar umum yang dianggap kritis untuk motivasi manusia, proses kognitif berjuang untuk sukses, dan kinerja yang dihasilkan dalam tempat kerja. Selain itu, akan salah untuk mengevaluasi modal sosial dan manusia secara terpisah.

Sebab, seperti yang ditekankan bahwa *psychological capital* berkontribusi pada pembentukan modal manusia. Dan Coleman mencatat bahwa menyeimbangkan ketidakmampuan dan kekurangan dalam modal manusia dapat disediakan oleh modal sosial dan ini adalah salah satu karakteristik terbesar dari modal sosial. Dapat dengan mudah dikatakan bahwa modal sosial dan manusia harus ditangani bersama untuk menciptakan kinerja, efektivitas, dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan terbarukan (Cavus & Gokcen, 2015).

Psychological capital sebagai prediktor komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian pada manajer di dua perusahaan yang berbeda di India menunjukkan bahwa *Psychological capital* secara positif memengaruhi kedisiplinan pada karyawan. Hasil dari meta-analisis mengenai pengaruh *Psychological capital* pada sikap, perilaku, dan disiplin kerja di Amerika Serikat pada sektor jasa yang dilakukan oleh Avey, Reichard, Luthans, dan Mhatre (2011) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *Psychological capital* dengan disiplin kerja yang diharapkan, yaitu perilaku kewargaorganisasian, dan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan sikap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki *Psychological capital* Cap yang tinggi lebih optimis, percaya diri, dan tangguh, sehingga mengharapkan hal-hal yang baik terjadi kepada dirinya. Perilaku organisasi dan sikap kerja yang diharapkan sebagian besar telah dipelajari dan berkaitan dengan *Psychological Capital* adalah perilaku kewargaorganisasian dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini

memberikan rekomendasi dengan bukti yang kuat untuk menggunakan *Psychological Capital* dalam program manajemen sumber daya manusia dan untuk meningkatkan disiplin kerja. (Julianti & Dewayani, 2015). Mengacu dari uraian mengenai penelitian terdahulu dan permasalahan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya karyawan memiliki perilaku dan sikap kerja yang diharapkan ada dalam organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan adanya hubungan yang positif dari *Psychological Capital* terhadap disiplin kerja.

Psychological capital dapat digunakan untuk meningkatkan kompetisi dalam mencapai keuntungan organisasi dengan melihat potensi penuh dari sumber daya manusia yang mereka miliki (Luthans dkk., 2007). Selain permasalahan sistem, permasalahan juga bisa terjadi pada individu sebagai anggota organisasi, misalnya karyawan datang terlambat, sering tidak masuk, menurunnya kinerja dan semakin tingginya tingkat kesalahan (Robins&Judge,2008). Permasalahan ini apabila tidak ditanggapi secara positif akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan, diantaranya adalah kehilangan karyawan.

Dalam menanggulangi ragam permasalahan tersebut, organisasi biasanya memperbaiki permasalahan dengan melakukan penataan sistem, misalnya sistem penggajian, sistem penerimaan karyawan baru, struktur organisasi. Sedangkan bila kita telusuri lebih jauh, kondisi psikologis emosi individu dalam pekerjaan memegang peranan yang cukup penting (Seligman, 1998).

Psychological capital sebagai prediktor komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian pada manajer di dua perusahaan yang berbeda di India menunjukkan bahwa *Psychological capital* secara positif memengaruhi kedisiplinan pada karyawan. Hasil dari meta-analisis mengenai pengaruh *Psychological capital* pada sikap, perilaku, dan disiplin kerja di Amerika Serikat pada sektor jasa yang dilakukan oleh Avey, Reichard, Luthans, dan Mhatre (2011) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *Psychological capital* dengan disiplin kerja yang diharapkan, yaitu perilaku kewargaorganisasian, dan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan sikap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki *Psychological capital* Cap yang tinggi lebih optimis, percaya diri, dan tangguh, sehingga mengharapkan hal-hal yang baik terjadi kepada dirinya. Perilaku organisasi dan sikap kerja yang diharapkan sebagian besar telah dipelajari dan berkaitan dengan *Psychological Capital* adalah perilaku kewargaorganisasian dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi dengan bukti yang kuat untuk menggunakan *Psychological Capital* dalam program manajemen sumber daya manusia dan untuk meningkatkan disiplin kerja. (Julianti & Dewayani, 2015). Mengacu dari uraian mengenai penelitian terdahulu dan permasalahan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya karyawan memiliki perilaku dan sikap kerja yang diharapkan ada dalam organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan adanya hubungan yang positif dari *Psychological Capital* terhadap disiplin kerja.

Dengan semakin pesat persaingan dalam dunia kerja, maka semua orang berlomba-lomba untuk meninggikan standar bekerjanya. Tak sedikit juga dari mereka masih kurang paham tentang *psychology capital*. Seseorang yang belum paham dengan hal ini maka mereka akan jauh tertinggal dan tidak dapat bersaing. Dengan demikian maka akan menambah angka pengangguran di Indonesia. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007), karakteristik individu meliputi faktor keturunan dan keragaman (demografis), kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi, serta sikap. Kepribadian (*personality*) adalah kapasitas individu untuk menentukan penyesuaian diri individu tersebut terhadap lingkungannya, sehingga akan tampak dalam tingkah lakunya yang unik dan berbeda dengan orang lain. Salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah *psychological capital* (Luthans et al., 2010).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan, disiplin kerja adalah sikap atau perbuatan pegawai yang mengikuti pedoman-pedoman pada suatu organisasi demi tercapainya tujuan yang diinginkan dari organisasi tersebut. Sementara itu, berarti dapat dikatakan bahwa *psychological capital* dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan yang positif signifikan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja karyawan generasi milenial?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja karyawan generasi milenial. Penelitian ini merupakan memiliki manfaat, baik berupa teoritis maupun manfaat praktis

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sambungan bagi ilmu psikologi yang berkaitan dengan *psychological capital* dan juga disiplin kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi generasi milenial pada ruang lingkup Perusahaan maupun organisasi pada umumnya dalam mengetahui bagaimana *psychological capital* dan juga disiplin kerja sehingga organisasi dapat berjalan dengan tujuan yang diharapkan.