

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Suatu organisasi tidak berarti apa-apa apabila tidak ada sumber daya manusia yang berperan aktif disertai proses pengambilan keputusan yang tepat. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2019).

Sutrisno (2019) mengatakan tanpa adanya sumber daya manusia yang memanfaatkan kecanggihan teknologi serta perkembangan informasi, maka organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memiliki kemampuan potensial yang terdiri dari kemampuan serta kekuatan daya pikir, komunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan sesuatu kegiatan. Kemampuan tersebut tersimpan dalam diri, maka dari itu perlu digali, dibina, serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya. Menurut Sareno (2019) sumber daya manusia adalah penggerak utama terhadap kelancaran semua kegiatan dalam sebuah organisasi,

berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan dari keberadaan sumber daya manusia. Oleh karena itu suatu perusahaan harus memperhatikan serta mengatur karyawannya agar mencapai hasil kerja yang baik.

Menurut Saputra dan Hendri (2020) keberhasilan organisasi untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung oleh kualitas karyawan yang bekerja di dalamnya. Sedangkan menurut Warsiti (2010) Karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terjadi keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Sariah (2017) Manusia dan perusahaan tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan, membuat kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan perlu memobilisasi dan memantau karyawannya untuk mengembangkan semua keterampilan mereka. Kriswinahyu (2020) generasi milenial merupakan tumpuan dalam perekonomian Indonesia juga menjadi sumber daya manusia terbanyak saat ini di suatu perusahaan, maka perusahaan harus mengelola karyawan milenial dengan baik serta optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Karyawan Generasi milenial dalam era perkembangan teknologi mempunyai suatu keahlian memanfaatkan teknologi dengan lebih baik dibandingkan generasi sebelumnya. Keahlian ini mempermudah mereka untuk mencari informasi, lebih cepat belajar, lebih kreatif, inovatif serta dikenal sebagai generasi yang berani mengambil resiko mengenai karir. Pada umumnya

generasi milenial lebih mudah berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam rentang waktu singkat (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020). Generasi milenial menurut Prasarti dan Prakoso (2020) adalah generasi modern yang hidup di pergantian milenium. Pada era ini teknologi digital juga mulai perlahan masuk ke segala aspek kehidupan. Generasi milenial atau generasi Y ini lahir antara tahun 1980 hingga 2000. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan pada tahun 2022 ini memiliki rentang umur 22-42 tahun. Generasi milenial mempunyai ciri yang beda dengan generasi sebelumnya di suatu organisasi. Mereka juga tidak memerlukan jabatan tinggi serta kerja keras, karena mereka ingin memiliki fleksibilitas dalam bekerja (Holman dkk, 2012). Pendapat lainnya juga mengatakan bahwa generasi milenial mempunyai beberapa ciri lain, diantaranya yaitu generasi yang multikultural, percaya diri, serta cerdas dalam teknologi (Erickson, 2008).

Dalam buku Budiati, dkk (2018) dikatakan bahwa dalam bekerja, milenial lebih mengejar perkembangan diri mereka dalam pekerjaannya. Para milenial dalam bekerja mempunyai ciri yang jauh berbeda apabila dibandingkan dengan generasi sebelumnya, diantaranya yaitu:

1. Generasi milenial bekerja tidak hanya untuk mendapatkan gaji saja, akan tetapi mereka juga mengejar tujuan atau cita-citanya.
2. Generasi milenial tidak terlalu berfokus pada kepuasan kerja, namun milenial lebih menginginkan perkembangan diri mereka pada pekerjaan yang dijalannya seperti mempelajari hal baru, *skill* baru, sudut pandang baru,

mengenal banyak orang, mengambil kesempatan untuk berkembang, dan lain-lain.

3. Generasi milenial menghindari atasan yang suka mengontrol dan memerintah
4. Generasi milenial tidak membutuhkan progres kerja tahunan justru cenderung menginginkan percakapan secara langsung.
5. Generasi milenial lebih suka mengembangkan potensi dirinya dibandingkan dengan ia memperbaiki kekurangannya.
6. Bagi Generasi milenial bekerja adalah bagian dari hidup mereka.

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.

Menurut Surbakti (2017) generasi milenial sangat mempercayai teknologi karena dapat menciptakan lapangan kerja kapan saja, di mana saja. Milenial adalah generasi yang sangat tidak menyukai dunia atau lingkungan kerja tradisional. Maka dari itu, perusahaan dan karyawan sebaiknya saling bekerjasama dalam menyelesaikan

setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi (Sariah, 2017).

Prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu, juga kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh keinginannya untuk maju dan bersaing dengan orang lain, hal ini dihasilkan oleh semangat kerja seseorang yang tinggi (Hasibuan, 2019). Kemudian menurut Mangkunegara (2017) dalam bukunya berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Pendapat lainnya menurut Sutrisno (2019) prestasi kerja terdiri berdasarkan enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah : hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dalam absensi.

Berbicara terkait prestasi kerja ternyata banyak karyawan yang kurang *perform* dalam menghasilkan prestasi kerja di kantornya seperti penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh Sariah (2017) pada pabrik kelapa sawit PT. Multimas Nabati Asahan sebanyak 30 karyawan pabrik yang dijadikan sampel penelitian dengan rentang umur 25-35, dikemukakan bahwa teknologi yang dipergunakan pada industri adalah teknologi semi otomatis dimana manusia masih mengontrol pekerjaan terkait dengan

mesin. Dilihat dari data hasil pencapaian produksi, masih terlihat bahwa adanya penurunan target produksi pada tahun 2015 yaitu hanya sebesar 76,88% dari tahun sebelumnya 2014 yaitu sebesar 84,14%, dari pencapaian target ini apabila terdapat kenaikan target produksi berarti terjadi peningkatan prestasi kerja mereka dan sebaliknya apabila terjadi penurunan produksi berarti prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan rendah. Pada penelitian Ferianto (2013) mengemukakan bahwa terdapat prestasi kerja karyawan yang rendah di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Malang, contohnya tidak tercapainya target penyambungan instalasi pada pelanggan pada tahun 2012 dimana target sebanyak 1.566 Unit, juga terdapat beberapa keluhan masyarakat via telepon pada bagian informasi, maupun kotak saran, serta keluhan langsung masyarakat di loket kantor PDAM kabupaten Malang.

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 menunjukkan sesuai dengan Hasibuan (2019) bahwa prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang diraih individu dalam mengerjakan tugas yang telah dibebankan kepada individu tersebut berdasarkan dari kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Selain itu terdapat pada Penelitian Saputra dan Hendri (2020) dari 42 pegawai mendapati prestasi kerja karyawan di Stasiun TVRI Sumatera selatan belum optimal dalam melakukan penyiaran dan oprasional, suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan terhadap pegawai belum mencapai hasil kerja yang diharapkan dalam mengoperasikan penyiaran televisi. Hasil kerja diberikan hari berikutnya masih sama dengan hari sebelumnya. Maka dari itu prestasi kerja karyawan sudah seharusnya dikelola dengan baik oleh perusahaan karena prestasi kerja merupakan hasil perilaku atau aksi yang sesuai dari organisasi guna meraih tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan serta tepat dengan harapan yang didambakkan oleh organisasi perusahaan (Mathis & Jackson, 2016).

Peneliti melakukan wawancara juga observasi pada 31 September 2021 terhadap 6 karyawan generasi milenial yang bekerja di Yogyakarta dengan rentang kelahiran 1990-1992, 2 diantaranya dari perusahaan yang sama, sudah bekerja selama 1 tahun, terdapat permasalahan terkait hasil kerja yang merupakan aspek pertama dari Sutrisno (2019) bahwa hasil kerja merupakan kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan, pada permasalahan ini terlihat bahwa subjek bekerja namun kurang optimal, dimana kuantitas penjualan yang telah menjadi beban kerja subjek belum sepenuhnya tercapai dari target yang telah ditentukan. Hal ini dibuktikan dengan subjek mengemukakan bahwa ia belum memenuhi target dalam penjualan produk yang sudah ditargetkan oleh perusahaan sebanyak 100 botol *facial wash* setiap bulannya. Namun subjek hanya dapat menjual 70% dari target tersebut yaitu 70 botol *facial wash* dimana

subjek sendiri sudah menawarkan produk di pelbagai media sosial, bertemu langsung dengan konsumen yang datang di toko serta menawarkan konsumen melalui *chat whatsapp*. Berdasarkan hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sareno (2019) prestasi kerja karyawan adalah suatu faktor yang perlu dihadapi secara serius oleh perusahaan, karena karyawan adalah sumber daya yang dapat menggerakkan organisasi.

Untuk 3 subjek lainnya yang merupakan karyawan generasi milenial juga telah diwawancara dengan rentang tahun kelahiran 1995-2000, mereka sudah bekerja selama 7 bulan di salah satu perusahaan di Yogyakarta menunjukkan permasalahan terkait pengalaman pekerjaan dimana pengalaman pekerjaan sendiri yaitu aspek ke dua yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) pengetahuan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting apabila karyawan generasi milenial bekerja pada suatu perusahaan karena berkaitan dengan tugas pekerjaan yang akan dikerjakan. Subjek mengemukakan ia sering mendapat teguran dari atasan, contohnya subjek selalu meminta bantuan kepada rekan kerja saat bekerja dikarenakan subjek kurang memahami penggunaan microsoft excel sehingga subjek kurang optimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan, dari fenomena ini terlihat bahwa subjek kurang memiliki keahlian untuk bekerja di posisi saat ini.

Selain itu, 1 subjek lainnya yang merupakan generasi milenial juga dengan rentang kelahiran 1990-2000 sudah bekerja di perusahaan selama 1 tahun memiliki permasalahan sikap saat mengerjakan pekerjaan, sikap sendiri merupakan aspek yang dapat mengungkap prestasi kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019)

Sikap merupakan tingkat semangat kerja yang positif saat menjalankan pekerjaan. Subjek mengungkapkan bahwa saat jam kerja ia sering menyelingi hiburan untuk dirinya seperti menonton youtube, tiktok dengan dalih agar ia tidak merasa bosan. Selain itu juga terlihat juga bahwa kecakapan mental pada aspek ke empat yang mengungkap prestasi kerja menurut Sutrisno (2019) yaitu kemampuan serta kecepatan individu menerima intruksi kerja serta menyesuaikan dengan cara kerja subjek, terungkap dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa subjek mengungkapkan dengan ini maka ia mengambil jalan pintas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara tidak terstruktur dan terkadang tidak mengikuti SOP yang ada, juga pekerjaan yang diinstruksikan oleh atasan dan harus diselesaikan pada hari itu tidak selesai kemudian subjek membawa pulang pekerjaan tersebut. Dengan hal ini maka permasalahan sikap serta kecekatan mental yang ditunjukkan oleh subjek tidak tercermin positif dalam melakukan aktivitas kerja. Sulistianingsih (2007) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi maka prestasi kerja yang diraih akan semakin tinggi juga. Dengan demikian peranan penting sangat diperlukan dari karyawan yang mampu dan ahli dalam mengerjakan tugasnya dengan hasil yang optimal, cepat dan tepat (Jaiz, 2017).

Selain itu juga peneliti melakukan observasi saat magang pada 06 September 2021 sampai dengan 18 Februari 2022 salah satu perusahaan dengan melihat perilaku kerja karyawan generasi milenial yang kurang memiliki inisiatif pada saat melakukan pekerjaan, inisiatif sendiri merupakan aspek ke tiga menurut Sutrisno (2019) yaitu ide

yang dihasilkan oleh seseorang selama melakukan pekerjaan dalam hal penyelesaian masalah. Contohnya: pada saat briefing pagi, atasan menjelaskan terkait permasalahan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia, namun para karyawan tidak mengungkapkan ide atau pendapat terkait penyelesaian masalah yang dikemukakan oleh atasan. Karyawan generasi milenial cenderung diam saat sesi tanya jawab dipersilahkan. Dari observasi selama 6 bulan saat peneliti magang karyawan generasi milenial, sering terlihat terlambat saat briefing pagi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan generasi milenial kurang memperhatikan disiplin waktu dan absensi. Dimana disiplin waktu dan absensi sendiri merupakan aspek ke enam yang mengungkap prestasi kerja menurut (Sutrisno, 2019) yaitu tingkat ketepatan waktu beserta kehadiran. Dari permasalahan yang sudah dijabarkan diatas prestasi kerja karyawan generasi milenial merupakan hal yang penting diperhatikan sesuai dengan pernyataan Bencsick dan Juhasz (2017) Bahwa generasi milenial merupakan generasi yang *multitasking* sehingga generasi milenial berfokus pada pencapaian prestasi yang sebaik-baiknya agar dapat mengembangkan kemampuan dan peluang dibidang pekerjaannya.

Hasibuan (2019) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang telah diraih oleh individu dalam menjalankan tugas yang diberikan atas dasar pengalaman, kesungguhan, kecakapan, serta waktu. Gallup (2016) untuk generasi milenial, pekerjaan tidak sekedar bekerja saja akan tetapi bekerja adalah merupakan bagian dari hidup mereka. Dengan hal ini kurangnya pengetahuan, kecakapan,

pengalaman, kesungguhan,serta waktu karyawan generasi milenial ini menyebabkan kurang optimalnya prestasi kerja yang dicapai di tempat kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan generasi milenial belum dapat mencapai prestasi kerja yang baik dimana prestasi kerja dengan disiplin kerja sangat dibutuhkan agar perusahaan mencapai tujuannya.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan. Tanpa adanya disiplin, maka semua aktivitas yang akan dijalankan akan menghasilkan hasil yang kurang memuaskan atau tidak sesuai dengan harapan. Hal ini mempengaruhi kurangnya pencapaian sasaran serta tujuan suatu organisasi atau perusahaan juga dapat menghambat jalannya rencana organisasi yang telah dirancang. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang penting terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Jika ditelaah, maka faktor kedisiplinan pemegang peran yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari para karyawan (Sareno, 2019). Selanjutnya Hasibuan (2019) dalam bukunya memaparkan bahwa disiplin kerja sama halnya sebagai fungsi operatif sumber daya manusia yang penting, karena semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat tercapai. Serupa dengan penelitian Arrywibowo dan Ariani (2017) disiplin kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan positif atau searah. Disiplin memberikan dampak yang signifikan pada pelaksanaan semua tugas yang pimpinan berikan kepada karyawannya guna meningkatkan prestasi kerja.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Sutrisno (2019) disiplin kerja diperlukan guna menunjang kelancaran seluruh aktivitas perusahaan agar dapat tujuan dapat tercapai secara optimal. Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar baik bagi kepentingan perusahaan dan juga kepentingan karyawan. Sedangkan Menurut Rivai (2011) bahwa disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka sanggup mengubah perilakunya serta sebagai sebuah upaya guna meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu untuk memenuhi semua peraturan perusahaan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017) ada dua jenis bentuk disiplin kerja, diantaranya adalah disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif merupakan upaya penggerak pegawai agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atura yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan disiplin korektif merupakan upaya penggerak pegawai guna menyatukan suatu aturan serta mengarahkan untuk tetap mematuhi aturan yang berlaku pada suatu perusahaan.

Sariah (2017) dalam penelitiannya menemukan informasi bahwa beberapa karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan, selama ini pihak perusahaan telah menetapkan aturan disiplin kerja yang terdapat pada buku panduan kerja pada pasal 50, setiap karyawan wajib menaati aturan kerja tersebut. Jika karyawan tidak mematuhi aturan kerja tersebut, maka karyawan yang bersangkutan wajib diberikan sanksi, karena perusahaan pabrik kelapa sawit selalu menjunjung tinggi norma serta aturan yang berlaku. Sejalan dengan yang dikatakan oleh Simamora (2012) dalam bukunya mengatakan bahwa tindak kedisiplinan bertujuan untuk memastikan

agar perilaku karyawan konsisten dengan aturan serta norma yang ditetapkan oleh perusahaan, segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan merupakan tuntunan guna mencapai tujuan perusahaan. Ketika suatu peraturan dilanggar, maka efektivitas organisasi akan berkurang sebagaimana peraturan tersebut dilanggar. Menurut Darmawan (2013), suatu organisasi berkewajiban harus serius memperhatikan disiplin kerja karyawannya agar prestasi kerja karyawan akan jauh meningkat dibandingkan sebelumnya juga karyawan tidak serta merta melakukan hal yang tidak penting ketika jam kerja berlangsung dan juga karyawan harus mematuhi dan tunduk pada aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan ikhlas. Berikut adalah aspek disiplin kerja karyawan di dalam suatu organisasi perusahaan menurut Hasibuan (2019), yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan dalam latar belakang maka, peneliti ingin mengetahui “apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan generasi milenial?”. Dengan pernyataan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan Generasi Milenial”.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini:

Mengetahui apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan generasi milenial.

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat untuk :

Menambah sumbangan keilmuan khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi yang menjelaskan disiplin kerja dan prestasi kerja ditempat kerja

Sedangkan manfaat praktis, hasil penelitian ini bermanfaat untuk :

1. Bagi karyawan generasi milenial, memberikan pemahaman tentang pentingnya disiplin kerja dengan prestasi kerja ada dalam sebuah organisasi.
2. Bagi Perusahaan, dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga dapat tercapainya suatu prestasi kerja yang baik dari karyawan yang bekerja di perusahaan.