

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan berbagai aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Manusia sebagai salah satu unsur utama yang ada di dalam organisasi, tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah secara dinamis.

Dewasa ini, sektor transportasi nasional khususnya jasa udara dihadapkan pada situasi yang sangat ketat. Kondisi tersebut mengakibatkan bertambahnya jumlah maskapai penerbangan yang beroperasi dengan menawarkan berbagai produk dan jasa untuk menarik konsumen sebanyak-banyaknya. Hal ini ditunjukkan dengan terdapatnya sekitar 57 maskapai penerbangan nasional yang beroperasi di berbagai rute tujuan penerbangan baik dalam negeri maupun luar negeri. (*hubud.dephub.go.id.2011*)

Seiring perkembangan penerbangan nasional maupun internasional, tidak banyak perusahaan maskapai penerbangan yang mampu bertahan dalam kondisi persaingan, jika tidak didukung dengan *financial* yang kuat dan manajemen perusahaan yang profesional. PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu perusahaan BUMN yang masih bertahan sampai sekarang. Garuda Indonesia merupakan perusahaan penerbangan tertua dan pertama di Indonesia yang telah beroperasi sejak 26 Januari 1949 dengan nama *Garuda Indonesian Airways*.

Dalam perjalanannya Garuda Indonesia telah banyak mengalami pasang surut yang dapat mempengaruhi eksistensi perusahaan. Pada tahun 1997, Garuda mengalami musibah kecelakaan yaitu dimana sebuah pesawat jenis Airbus A300 jatuh di Sibolangit yang menewaskan seluruh penumpangnya. Sedangkan pada tahun 2010 Garuda Indonesia mengalami delay dan cancel penerbangan. Kejadian ini berlangsung beberapa hari dan sebanyak 12 penerbangan domestik dan satu penerbangan internasional dibatalkan yang mengakibatkan menurunnya kualitas pelayanan akibat adanya peralihan sistem lama ke sistem yang baru. Hal ini seharusnya mampu diminimalisir dengan cara mensimulasikan terlebih dahulu sebelum sistem tersebut diintegrasikan langsung ke dalam sistem penerbangan Garuda yang sebenarnya. Hal ini berbanding terbalik dengan prestasi Garuda Indonesia yang telah mengantongi sejumlah sertifikat ISO untuk berbagai kategori yang mengutamakan pelayanan. (Haluankepri.com)

Penyebab permasalahan pada maskapai penerbangan biasanya diakibatkan oleh 3 faktor utama yaitu, faktor teknis, faktor cuaca dan faktor kesalahan manusia (*human error*). Berdasarkan beberapa studi dan statistik faktor *human error* ini adalah faktor penyumbang terbesar dalam kecelakaan, bahkan 2/3 dari rangkaian penyebab kecelakaan pesawat komersial. Dikarenakan meningkatnya kecelakaan, sejak tahun 1970, dunia penerbangan mulai fokus pada *human factor* yaitu bagaimana memahami *human decision making process* (proses pengambilan keputusan) dan bagaimana manusia penerbangan bereaksi dan berinteraksi dengan teknologi baru, prosedur dan peraturan keselamatan penerbangan yang terus-

menerus diperbaharui karena dituntut untuk mengambil keputusan yang bebas dari kesalahan (*Error-Free Judgement*) (ilmuterbang.com, Hariadi,2015)

Mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia, maka sudah seharusnya pemerintah maupun swasta perlu memberikan perhatian pada pengembangan kualitas sumber daya manusia ini. Pihak organisasi perlu mengelolanya secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat perwujudan tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot (rendah) akan menjadi kendala dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff bagian Sumber Daya Manusia di PT. Garuda Indonesia (Persero)Tbk, persentase kedisiplinan karyawan adalah 70% dan yang tidak disiplin sebanyak 30%. Hal ini terlihat dari sebagian karyawan yang kurang memiliki disiplin kerja yang baik. Sebagai contoh masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, mempercepat waktu pulang, dan memperpanjang waktu istirahat. Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero)Tbk mempunyai waktu kerja dimulai pukul 07.30 sampai pukul 16.30. Sedangkan keterlambatan yang dilakukan karyawan berkisar antara 30 menit sampai 40 menit. Selain itu, masih ada karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugas yang merupakan tanggung jawabnya tepat pada waktu yang ditentukan. Dari indikator-indikator tersebut, disiplin kerja karyawan di PT. Garuda Indonesia (Persero)Tbk masih kurang baik atau belum maksimal.

Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai tidak mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan itu sendiri. Permasalahan tentang disiplin kerja di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk dilihat dari beberapa ciri-ciri disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001) diantaranya, ketepatan waktu, penyelesaian tugas, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dan tanggung jawab. Artinya disiplin kerja di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk ini dilihat dari jam masuk, pulang, dan jam istirahat tepat waktu sesuai dengan aturannya, peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, cara-cara dalam melakukan pekerjaan sesuai jabatan, tugas, dan tanggung jawab, serta aturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut Hasibuan (2009), adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, dan ketaatan terhadap tata tertib yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaiknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan seseorang mendorongnya untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah

kepada ketercapaian tujuan tertentu dan bila tujuan tersebut berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dorongan untuk melakukan kegiatan bekerja ini memiliki tujuan yang berbeda-beda (Munandar, 2001). Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (J. McCormick, dalam Mangkunegara, 2005)

Motivasi kerja berhubungan erat dengan bagaimana perilaku atau reaksi dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan dan tingkah laku itu dihentikan. Jadi motivasi kerja pada akhirnya akan menentukan kedisiplinan dalam kerjanya (Bidra, dalam Diah, 1996). Motivasi kerja bagi seseorang akan mempengaruhi bagaimana tingkah lakunya dalam bekerja yang selanjutnya akan menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan.

Adapun pengertian motivasi kerja menurut Kadarisman (2012) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Kuat lemahnya motivasi kerja sangat ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan dan kebutuhan karyawan.

Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi menurut Sardiman (2000) memiliki ciri-ciri tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, cepat bosan pada tugas yang rutin, dan dapat mempertahankan pendapatnya. Artinya, seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak pernah berhenti sebelum selesai, juga tidak mudah

putus asa serta tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya, dapat bekerja mandiri dan senang memecahkan masalah, menghindari tugas-tugas yang bersifat mekanis atau kurang kreatif, dan kalau sudah yakin terhadap sesuatu, maka ia tidak akan mudah melepaskannya.

Sedangkan keterkaitan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan menurut Harris (dalam Suharsih, 2001) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat terbentuk bila karyawan benar-benar mampu mempunyai motivasi atau semangat kerja yang tinggi. Apabila terdapat motivasi kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas yang diberikan kepada mereka akan dilakukan dengan baik dan cepat. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan timbul kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, dan ketaatan atau disiplin terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Demikian halnya dengan Saydam (dalam Kadarisman, 2012) adalah bahwa tujuan pemberian motivasi kerja adalah meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan dapat ditumbuhkan karena adanya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan pada diri karyawan tersebut. Dengan demikian, perusahaan atau pimpinan sebelum memberikan motivasi kerja terlebih dahulu memahami apa yang menjadi alasan karyawan agar bersedia memberikan waktunya, tenaganya, dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga alasan tersebut akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi atas dasar kesadaran karyawan yang bersangkutan.

Hasil penelitian Anita Sari (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja, dimana motivasi yang diberikan

kepada pegawai bervariasi, misalnya pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan pegawai terpenuhi, sehingga diharapkan para pegawai akan merasa tenang dalam bekerja dan menaati peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajiban dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian dan permasalahan penelitian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan judul “ **Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero)Tbk Kantor Cabang Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat perwujudan tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi kendala dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff bagian sumber daya manusia di PT. Garuda Indonesia (Persero)Tbk mengatakan bahwa persentase kedisiplinan karyawan adalah 70%, adapun yang tidak disiplin sebanyak 30%. Hal ini terlihat dari masih ada sebagian karyawan yang terlambat masuk kerja, mempercepat waktu pulang, dan memperpanjang waktu istirahat. Harris (dalam

Suharsih, 2001) menyatakan bahwa dalam usaha mencapai disiplin kerja yang tinggi diperlukan beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi kerja.

Hasil penelitian Anita Sari (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja, dimana motivasi yang diberikan kepada pegawai bervariasi, misalnya pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan pegawai terpenuhi, sehingga diharapkan para pegawai akan merasa tenang dalam bekerja dan menaati peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajiban dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan teori dan data tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi permasalahan yaitu ingin mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan. Adapun karyawan yang dimaksud adalah karyawan organik (karyawan tetap).

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi yang bermanfaat serta menambah khazanah ilmu dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola manusia sebagai sumber daya. Secara umum hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Karyawan

Manfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah dapat memberikan informasi kepada karyawan tentang motivasi kerja dan disiplin kerjanya sehingga diharapkan dapat bermanfaat sebagai umpan balik dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerjanya.

b. Untuk Organisasi/Perusahaan

Adapun manfaat praktis yang diharapkan adalah dapat memberikan masukan masukan kepada pihak organisasi (perusahaan) tentang motivasi kerja dan disiplin kerjanya sehingga dapat berguna dalam upaya pembinaan karyawan, terkait dalam peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja.