

Pengaruh Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Karyawan

Siti Aisyah¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

Abstrack. *This study aims to determine how much influence the policy of termination of employment with the motivation and discipline of work to employees. The study consists of three variables: the dependent variable work motivation and discipline and independent variables that policy termination. Sampling technique using Random Sampling. The sample in this study were employees of PT. Ryan Eka Pratama 115 people. Data analysis technique used is the test method of multivariate analysis. The results showed there is significant influence between policy termination of employment and work motivation with the value f count = 1.864 (f count > f table = 1.748) and $p = 0.020$ ($p < 0.050$) and there is significant influence between policy termination of employment and labor discipline with the value of f count = 2.795 (f count > f table = 1.748) and $p = 0.000$ ($p < 0.050$), which means the higher the policy of termination of employment, the higher the motivation and discipline of employees, conversely the lower the policy of termination of employment then the lower the motivation and discipline of employees.*

Keywords: *work motivation, work discipline, termination of employment policies*

Abstrack. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebijakan pemutusan hubungan kerja dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel: variabel dependen motivasi kerja dan disiplin dan variabel independen yang penghentian kebijakan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Random Sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ryan Eka Pratama 115 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode uji analisis multivariat. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kebijakan pemutusan hubungan kerja dan motivasi kerja dengan nilai f hitung = 1,864 (f hitung > f tabel = 1,748) dan $p = 0,020$ ($p < 0,050$) dan ada pengaruh yang signifikan antara kebijakan pemutusan hubungan kerja dan disiplin kerja dengan nilai f hitung = 2,795 (f hitung > f tabel = 1,748) dan $p = 0,000$ ($p < 0,050$), yang berarti semakin tinggi kebijakan pemutusan hubungan kerja, semakin tinggi motivasi dan disiplin karyawan, sebaliknya semakin rendah kebijakan pemutusan hubungan kerja maka semakin rendah motivasi dan disiplin karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, pemutusan kebijakan kerja

¹ Email: siti.aisyah@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Permasalahan tentang sumber daya manusia pada era globalisasi menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menjalankannya. Dalam hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan (Hasibuan, 2007). Persaingan yang muncul dalam dunia kerja saat ini menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama terhadap kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia kerja (Kusuma, Adriansyah, dan Prastika, 2013).

Menurut Nawawi (2006), kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi. Perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi. Kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatkannya

pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kasus pemutusan hubungan kerja yang melibatkan pihak pengusaha dengan pihak tenaga kerja banyak terjadi di berbagai perusahaan. Meskipun PHK merupakan hal yang wajar dalam dunia ketenagakerjaan, tetapi pelaksanaannya membutuhkan waktu, biaya, dan tenaga atau pikiran. Oleh karena itu, PHK harus merupakan upaya terakhir yang dilakukan (Samsudin, 2006). Itulah sebabnya, pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK seperti pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja. Namun dalam kenyataannya membuktikan bahwa PHK tidak dapat dicegah seluruhnya.

Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja menunjukkan, pemutusan hubungan kerja (PHK) terbesar terjadi di Kalimantan Timur. Per September 2015, dari total 43.085 orang karyawan yang terkena PHK, sebanyak 10.721 atau 25 persen dari Kalimantan Timur. Menurut direktur Pencegahan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Kemenaker menyatakan bahwa sektor pertambangan batu bara salah satu yang paling besar melakukan PHK karyawan. Data Kementerian Energi dan Sumberdaya Mineral (ESDM) menyatakan bahwa harga batu bara acuan per Agustus 2015 masih berada di US\$ 59,14/ton. Adapun data PHK di provinsi di Kalimantan Timur per September 2015, sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pemutusan Hubungan Kerja di Kalimantan Timur pada Tahun 2015

No.	Kota/Kabupaten	Jumlah
1	Kota Balikpapan	7.088
2	Kota Berau	1.291
3	Kabupaten Kutai Barat	1.109
4	Kabupaten Kutai Kartanegara	567
5	Kota Samarinda	360
6	Kabupaten Kutai Timur	158
7	Kota Bontang	76
8	Kabupaten PPU	50
9	Kabupaten Pasir	22

Sumber: Disnakertrans Kukar tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa Kabupaten Kutai Kartanegara menduduki peringkat keempat PHK di Kalimantan Timur dengan jumlah PHK secara keseluruhan mencapai jumlah 567 orang pada tahun 2015. Salah satu wilayah yang

memberikan sumbangsiah terbesar data PHK tersebut adalah perusahaan batu bara di Kecamatan Samboja yang merupakan salah satu penghasil tambang batu bara terbanyak di Kabupaten Kutai Kartanegara. Salah satu diantaranya yaitu PT. Ryan Eka Pratama yang

merupakan perusahaan aktif bergerak di bidang kontraktor penambangan batu bara. Sebagai perusahaan batu bara yang juga sedang mengalami pengurangan produksi batu bara, praktik PHK pun tidak dapat di hindari untuk alasan efisiensi dan merumahkan banyak karyawannya yang merupakan karyawan tetap maupun karyawan kontrak dengan jangka waktu yang tidak dapat ditentukan oleh perusahaan.

Hal ini memicu karyawan yang masih aktif bekerja untuk meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai salah satu acuan perusahaan untuk mempertimbangkan kualitas kerja karyawan dalam praktik PHK. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Wijayanti, 2009).

Kondisi perusahaan tambang batu bara yang sedang tidak stabil ini harus tetap menjaga motivasi kerja karyawannya agar tetap bekerja secara optimal sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efisien dan ekonomis. Motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan kata lain motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007).

Anoraga (2005), menjelaskan bahwa orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Seorang pekerja akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat tinggi, serta selalu mengembangkan tugas dan dirinya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja sebagai suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan seseorang dapat mendorong atau mempengaruhi perilaku nyata seseorang untuk berinteraksi dalam lingkungan sekitarnya terutama

lingkungan kerja yang mengarah pada ketercapaiannya hasil yang optimal yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2007) di PT UNITEX Tbk Bogor, Jakarta menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecemasan terhadap kebijakan PHK dengan motivasi kerja. Hal ini terjadi dengan kemungkinan responden dalam penelitian tersebut tidak mengetahui adanya rencana PHK oleh perusahaan sehingga tidak merasa cemas dan merasa aman tidak akan terkena PHK atau mengetahui namun tidak begitu khawatir karena adanya pesangon atau tunjangan yang akan diberikan bila terkena PHK. Selain itu terjalannya komunikasi yang baik dan adanya sosialisasi terlebih dahulu setiap adanya kebijakan manajemen perusahaan, apabila melakukan PHK terhadap karyawannya baik karyawan tetap maupun kontrak.

Motivasi kerja yang tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktifitas perusahaan, sehingga akan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jadi jelas bahwa motivasi kerja besar pengaruhnya dalam operasi perusahaan, oleh karena itu perusahaan selalu mengharapkan karyawan-karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi secara otomatis akan meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja secara konsisten (Anoraga, 2005).

Dalam sebuah perusahaan seorang manajer dapat meningkatkan disiplin dengan cara-cara yang mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan atau tidaknya seorang manajer dalam memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan perilaku karyawannya dalam bekerja. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya. Salah satu usaha seorang manajer dalam meningkatkan disiplin karyawannya adalah memberikan motivasi dengan cara antara lain memberikan penghargaan, kompensasi, tunjangan dan bonus kepada karyawan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan

yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2006).

Selanjutnya, menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

Penelitian yang dilakukan oleh Hennessy (2011) di AJB Bumiputera, Jakarta Pusat menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan. Kesadaran dan kesejahteraan karyawan sebenarnya kunci dari keberhasilan penegakan disiplin. Kedisiplinan kerja tidak semestinya hanya dihadapkan pada peraturan-peraturan dan sanksi- sanksi, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. Artinya, penghasilan yang diperoleh karyawan mampu meningkatkan taraf hidup karyawan dengan layak. Dengan terciptanya kesejahteraan, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat lebih berdisiplin sehingga ada timbal balik yang seimbang. Karyawan yang mau mengikuti semua disiplin kerja karena kebutuhannya telah dicukupi oleh perusahaan dan perusahaan juga harus selalu memperhatikan

kebutuhan karyawannya seperti memberikan motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2005) motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individ. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan yang mampu mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Anoraga (2005), menjelaskan bahwa perusahaan yang baik pada umumnya membutuhkan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Ada perbedaan orang yang bermotif untuk bekerja dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Orang yang bermotif untuk bekerja, ia bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang vital bagi diri dan keluarganya seperti mendapatkan jaminan kesehatan dan hari tua, status, ataupun untk memperoleh pergaulan yang menyenangkan. Baginya pekerjaan yang menyenangkan dan menarik, belum tentu akan memberikan kepuasan baginya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Disiplin Kerja

Amriany (2008) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pengertian disiplin juga sering disebut sebagai fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.

Menurut Aritonang (2005) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Edi Suharto (2008) kebijakan sebagai serangkaian kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dengan menunjukan hambatan-hambatan dan

kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam mencapai tujuan tertentu.

Ketentuan Pasal 1 ayat (25) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kebijakan pemutusan hubungan kerja adalah ketetapan yang memuat prinsip-prinsip perusahaan untuk melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian kerja dengan alasan-alasan dan sebab-sebab tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di tambang batu bara PT. Ryan Eka Pratama Samboja. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode skala merupakan suatu metode pengumpulan data yang berisikan suatu daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis (Sugiono, 2006). Alat pengukuran atau instrument yang digunakan ada tiga macam yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kebijakan pemutusan hubungan kerja.

Skala motivasi kerja disusun berdasarkan empat aspek yang dikemukakan oleh Rivai (2005) yaitu rasa aman, gaji, lingkungan kerja, dan penghargaan. Skala disiplin kerja disusun berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Amriany (2008) yang meliputi disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Skala kebijakan pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan lima jenis yang dikemukakan oleh Manulang (2006) yaitu melakukan pelanggaran, masa percobaan, mengundurkan diri, berakhirnya masa kontrak, dan perusahaan mengalami pailit.

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah menggunakan pendekatan statistic. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis multivariat dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Social Science*) 22.00 for windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebijakan pemutusan hubungan

kerja dengan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan tambang batu bara. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar $p = 0,200 > 0,050$ yang berarti bahwa data tersebut memiliki sebaran data yang normal dan pada variabel disiplin kerja memiliki sebaran data normal dengan nilai $p = 0,200 > 0,050$. Sedangkan pada variabel kebijakan pemutusan hubungan kerja memiliki nilai $p = 0,182 > 0,050$ yang berarti menunjukkan sebaran data normal sehingga analisis data dapat dilaksanakan karena tidak ada pelanggaran atas asumsi normalitas sebaran data penelitian.

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan tambang batu bara PT. Ryan Eka Pratama Samboja termasuk dalam kategori sedang dengan jumlah karyawan 45 orang atau sekitar 39,1 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian subjek memiliki semangat kerja yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Rivai (2005) motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individ. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan yang mampu mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Anoraga (2005), menjelaskan bahwa perusahaan yang baik pada umumnya membutuhkan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Ada perbedaan orang yang bermotif untuk bekerja dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Orang yang bermotif untuk bekerja, ia bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang vital bagi diri dan keluarganya seperti mendapatkan jaminan kesehatan dan hari tua, status, ataupun untuk memperoleh pergaulan yang menyenangkan. Baginya pekerjaan yang menyenangkan dan menarik, belum tentu akan memberikan kepuasan baginya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Kemudian berdasarkan hasil uji deskriptif dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan tambang batu bara PT. Ryan Eka Pratama Samboja termasuk dalam kategori sedang dengan jumlah karyawan 40 orang atau sekitar 34,8 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan berperilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima.

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap

peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009).

Selanjutnya berdasarkan hasil uji deskriptif dapat disimpulkan bahwa dampak kebijakan pemutusan hubungan kerja yang dialami karyawan tambang batu bara PT. Ryan Eka Pratama Samboja termasuk dalam kategori tinggi dengan jumlah karyawan 44 orang atau sekitar 38,2 persen. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kebijakan pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan disiplin karyawan. Kebijakan adalah suatu ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten dalam mencapai tujuan tertentu (Edi Suharto, 2008). Perusahaan harus mempunyai kemampuan yang dapat diandalkan untuk merespon dan menanggulangi permasalahan yang ada dengan memperhatikan sumber daya yang dimiliki serta menerima masukan dari seseorang atau kelompok sehingga ada jalan keluar yang terbaik dan dihasilkan melalui proses yang adil.

Hasil penelitian juga menunjukkan hubungan yang linear antara kebijakan pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai $F = 1,468$ dan $p = 0,106$ serta kebijakan pemutusan hubungan kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai $F = 1,275$ dan $p = 0,210$ yang berarti hubungannya dinyatakan linier. Sedangkan perolehan hasil dari uji multikolinearitas adalah nilai tolerance = 1,000 ($VIF < 5$) menunjukkan tidak terjadinya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas motivasi kerja terhadap kebijakan pemutusan hubungan kerja serta disiplin kerja dan kebijakan pemutusan hubungan kerja.

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan variabel bebas yaitu kebijakan pemutusan hubungan kerja terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis multivariat antara kebijakan pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja mempunyai nilai f hitung = 1,864 (f hitung $>$ f tabel = 1,748) dan $p = 0,020$ ($p <$ 0,050) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kemudian, nilai adjusted $R^2 = 0,148$ dan nilai $R^2 = 0,320$ atau 32,0 persen yang menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh kebijakan pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja sebesar 32,0 persen. Sedangkan variabel kebijakan pemutusan hubungan kerja dengan disiplin kerja mempunyai nilai nilai f hitung = 2,795 (f hitung $>$ f tabel = 1,748) dan $p = 0,000$ ($p <$ 0,050) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kemudian, nilai adjusted $R^2 = 0,266$ dan nilai $R^2 = 0,414$ atau 41,4 persen yang menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh kebijakan pemutusan hubungan kerja dengan disiplin kerja sebesar 41,4 persen.

Berdasarkan penilaian keseluruhan dari perusahaan, motivasi kerja karyawan dinilai baik, hal tersebut didukung dengan kinerja karyawan yang dapat menyelesaikan sesuai target dan dapat memenuhi tujuan perusahaan. Selanjutnya motivasi kerja karyawan yang baik juga dapat dilihat dari lamanya karyawan bekerja di perusahaan tersebut, menurut data karyawan yang ada, rata-rata karyawan bekerja di atas lima tahun dan tidak ada karyawan yang resign selama lima tahun terakhir.

Sesuai dengan pernyataan Aritonang (2005) yang mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Motivasi kerja yang tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktifitas perusahaan, sehingga akan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jadi jelas bahwa motivasi kerja besar pengaruhnya dalam operasi perusahaan, oleh karena itu perusahaan selalu mengharapkan karyawan-karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi secara otomatis akan meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja secara konsisten (Anoraga, 2005).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan, dengan demikian semakin tinggi tingkat kebijakan pemutusan hubungan kerja maka

akan semakin tinggi pula motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah tingkat kebijakan pemutusan hubungan kerja maka akan semakin rendah pula motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kebijakan pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. Ryan Eka Pratama Samboja. Artinya, semakin tinggi tingkat kebijakan pemutusan hubungan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara kebijakan pemutusan hubungan kerja dengan disiplin kerja karyawan di PT. Ryan Eka Pratama Samboja. Artinya, semakin tinggi tingkat kebijakan pemutusan hubungan kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan lebih sering melakukan konseling dan penelitian secara berkala terhadap karyawan agar dapat mengetahui harapan-harapan karyawan dan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.
2. Hal yang perlu diperhatikan secara khusus yaitu meningkatkan komunikasi yang lebih baik antara manajemen perusahaan dan karyawannya, salah satunya dengan mengadakan sosialisasi mengenai kebijakan pemutusan hubungan kerja ataupun mengenai kebijakan perusahaan lainnya yang belum diketahui oleh karyawan agar karyawan merasa lebih nyaman dan dapat mempersiapkan diri dengan adanya kebijakan-kebijakan tersebut.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengungkap variabel lain selain kebijakan pemutusan hubungan kerja yang dapat

mempengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja seperti citra perusahaan, gaya kepemimpinan, prestasi kerja, pengawasan kerja, kompensasi, dan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amriany. (2008). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 19-20.
- Anoraga, P. (2005). Psikologi Kerja Cetakan Ketiga. *PT. Rineka Cipta. Jakarta.*
- Aritonang, K. T. (2005). Kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4), 1-16.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kusuma, A. R., Adriansyah, M. A., & Prastika, N. D. (2013). Pengaruh Daya Juang, Kecerdasan Emosional, Dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Persepsi Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal PsikostudiaI*, 2(2), 100-116.
- Nawawi, H. (2003). Kepemimpinan mengefektifkan organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai. (2005). Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Siagan, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan kesembilan belas*. Bandung: Penerbit Alfabeta, CV
- Suharto, Edi. (2008). *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana. *Pernada Media Group*.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi (Vol. 1)*. Sinar Grafika.