

BAB I

PENGANTAR

A. LATAR BELAKANG

Persaingan di era global sekarang ini menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2014) sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan.

Tercapainya tujuan tersebut dapat dilakukan dengan mengembangkan suatu peraturan yang mampu mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan dengan

kesadaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan adanya disiplin kerja yang dapat menyebabkan karyawan memiliki kesadaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan, sehingga karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang maksimal agar dapat mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2011).

Hasibuan (Setiawan, 2013) mengatakan bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, yaitu bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Sekretaris Daerah (Sekda) Kota Tangerang, Dadi Budaeri saat diliput Palapanews.com mengatakan bahwa disiplin karyawan menjadi hal penting dalam penyelenggaraan pemerintahan terutama terkait peningkatan pelayanan publik. Dadi Budaeri menambahkan jika para pegawai pemerintah tidak bisa memberikan contoh disiplin yang baik kepada masyarakat, bagaimana pemerintah bisa menuntut masyarakat untuk berlaku disiplin. (<https://palapanews.com/2018/>).

Idealnya, semua perusahaan dan organisasi perlu menegakkan kedisiplinan kepada setiap elemen yang berada di dalam perusahaan dan organisasi tersebut. Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengolahan sumber daya bagi suatu organisasi. Disiplin kerja karyawan adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Karyawan Negeri Sipil sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun hal tersebut tidak terjadi di perusahaan BUMN X yang terletak di Yogyakarta. Masih banyak terjadi pelanggaran di dalam perusahaan tersebut diantaranya karyawan yang tidak menjaga keadaan inventaris kantor agar tetap baik, datang ke kantor terlambat, menggunakan jam istirahat lebih dari jam yang disediakan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dari karyawan perusahaan X tersebut, yaitu R. Berdasarkan wawancara yang dilakukan tanggal 24 Januari 2017, R menjelaskan beberapa pelanggaran yang sering dilakukan karyawan perusahaan X. Diantaranya adalah ada karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu serta tidak menggunakan seragam dengan benar dan rapi. Hal tersebut tidak hanya dilakukan oleh satu karyawan namun ada beberapa karyawan yang juga melakukan pelanggaran yang sama. Subjek P mengutarakan jawaban yang sama ketika ditanya mengenai pelanggaran aturan yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut.

Tidak dapat dipungkiri, masih banyak karyawan yang melanggar peraturan saat bekerja. Hal tersebut juga terjadi di perusahaan X yang bergerak di bidang sentral perbankan negara. Perusahaan ini merupakan pusat bank-bank yang ada di

Indonesia. Perusahaan ini memiliki peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan berlaku bagi setiap karyawan. Peraturan tersebut antara lain tiba di kantor pukul 07.10 dan pulang dari kantor pukul 04.15, menggunakan seragam saat bekerja sesuai dengan peraturan yang ada, mengerjakan tugas yang telah diberikan, menjaga inventaris kantor. Perusahaan X juga harus menjunjung tinggi kedisiplinan agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Namun banyak diantara karyawan perusahaan X yang melakukan pelanggaran kedisiplinan di kantor.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Karyawan Negeri telah diatur kewajiban dan hak yang dimiliki oleh karyawan negeri. Dalam Bab II pasal 3 telah diatur bahwa setiap karyawan tidak boleh terlambat tiba di kantor, menaati ketentuan jam kerja yang telah diatur, mencapai sasaran kerja yang ada, menggunakan dan memelihara barang-barang kantor dengan sebaik-baiknya, mampu membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas serta menaati setiap peraturan yang berlaku (jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2010/). Ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja karyawan secara umum masih tergolong rendah disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan (Septiasari, 2017).

Masalah kedisiplinan bukan hal baru dalam perusahaan. Contohnya seperti datang ke kantor terlambat, tidak menjaga inventaris kantor dengan baik, tidak menggunakan seragam kantor dengan benar dan rapi serta menggunakan jam istirahat lebih dari yang telah disediakan, hal ini diketahui dari pernyataan karyawan yang bekerja di perusahaan X.

Tu'u (2004) menyatakan disiplin kerja merupakan pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Faktor –faktor yang mempengaruhi disiplin kerja terbagi menjadi faktor intrinsik dan ekstrinsik (Steers, 1985). Selanjutnya Steers (1985) menjelaskan faktor intrinsik adalah faktor pengaruh yang berasal dari dalam diri individu, faktor intrinsik yang dimaksud antara lain faktor kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya, faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan merupakan keteladanan pimpinan, lingkungan kerja merupakan tempat berlangsungnya kegiatan organisasi, motivasi kerja ekstrinsik merupakan adanya penghargaan, dan kepuasan kerja ekstrinsik merupakan gaji dan fasilitas yang memadai.

Hasibuan (2014) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah bentuk dari kesadaran dan keinginan penuh seseorang untuk menuruti semua peraturan yang berlaku di perusahaan dan norma sosial yang ada. Pacitti (2011) mengatakan hal yang senada, jika disiplin kerja adalah bentuk perilaku yang selaras dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja adalah tingkat kepatuhan karyawan untuk mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang ada serta tanpa paksaan. Penelitian yang dilakukan oleh Amelia dan Widawati (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Aspek gaji, supervisor dan dan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh terbesar pada disiplin kerja. Hal ini berarti semakin puas

karyawan maka akan semakin baik pula kedisiplinan karyawan tersebut di perusahaan. Semakin tercapainya kepuasan kerja dengan mendapatkan gaji yang sepadan, memiliki supervisor yang mampu mengayomi serta pekerjaan karyawan itu sendiri yang maka karyawan tersebut semestinya akan semakin menjunjung tinggi kedisiplinan kerja.

Menurut Steers (1985) kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih giat bekerja secara sukarela tanpa adanya paksaan sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan disiplin kerjanya (Wexley & Yukl, 1998). Hal tersebut, senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin (2004) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan.

Kepuasan kerja jelas merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Ada beberapa aspek dalam kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Luthans (2011) yaitu pekerjaan itu sendiri, pemberian gaji dan upah, penyelia (supervisi), rekan kerja dan promosi pekerjaan. Jika pemberian gaji dan upah memenuhi harapan dari karyawan, maka karyawan akan mencapai kepuasan kerjanya. Karyawan yang mendapat gaji dan upah yang memuaskan juga akan termotivasi untuk menaati kedisiplinan yang ada di perusahaan. Bantuan dari penyelia atau supervisi yang baik juga akan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan perusahaannya. Maka karyawan akan semakin terpacu untuk tidak melanggar peraturan yang ada di perusahaan.

Titisari (Barlian, 2017) mengatakan kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan atau bentuk sikap seseorang mengacu pada pekerjaannya, kesempatan untuk mendapat promosi, bagaimana hubungannya dengan rekan kerja serta pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Sutrisno (Tania & Sutanto, 2013) mengatakan kepuasan kerja karyawan adalah masalah penting yang patut diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan sering dihubungkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan pelanggaran peraturan perusahaan.

Pushpakumari (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif terhadap berbagai macam aspek pekerjaan seseorang. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap positif kepada pekerjaannya, namun jika seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan cenderung memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sikap negatif ini bisa diartikan sebagai sikap-sikap yang melenceng dari aturan atau dengan kata lain tidak menaati aturan. Hasibuan (Laura, 2015) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hasibuan (Laura, 2015) juga mengatakan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan di Perusahaan X di Yogyakarta.

B. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan peneliti melakukan penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan di perusahaan X.

C. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia, bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan di perusahaan X, sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengelola SDM yang ada di perusahaan X dan perusahaan pada umumnya. Serta menyumbang pengetahuan literatur tentang kepuasan kerja dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber evaluasi kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan di perusahaan X. Agar dapat memberi sumbangan ide cara meningkatkan kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja di perusahaan X.

D. KEASLIAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelusuran peneliti, peneliti menemukan beberapa kemiripan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, antara lain:

Penelitian dengan judul Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Komputer Bagian Produksi pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk. Di Bandung yang dilakukan oleh Muhaimin (2004) memberikan hasil bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 38.5%; dan terdapat 61,5% variansi lain, di luar kepuasan kerja dan tidak dinyatakan dalam penelitian ini, yang mempengaruhi disiplin kerja.

Penelitian terkait kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) oleh Ilahi, Mukzam & Prasetya (2017), menjelaskan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien beta 0.653 dengan probabilitas sebesar 0.000 ($p < 0.05$).

Kemudian penelitian berikutnya berjudul Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan *Housekeeping* di Hotel Marbella Suites Bandung yang dilakukan oleh Amelia dan Widawati (2014). Berdasarkan penelitian Amelia dan Widawati, ditemukan nilai koefisien korelasi dengan hasil 0,650 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja serta memiliki korelasi yang kuat.

Berdasarkan uraian diatas mengenai penelitian terdahulu, maka penelitian yang sedang dilakukan sekarang ini merupakan penelitian yang orisinal karena dilihat dari beberapa hal sebagai berikut :

1. Keaslian Topik

Penelitian yang dilakukan Muhaimin (2004) mengangkat kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai permasalahan yang diteliti. Penelitian terkait kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) dilakukan oleh Ilahi, Mukzam & Prasetya (2017). Perbedaan dengan peneliti adalah peneliti ingin melihat korelasi atau hubungannya, sedangkan penelitian terdahulu ini ingin melihat pengaruh dari kedua variabel yang sama dengan peneliti.

2. Keaslian Teori

Penelitian ini menggunakan teori disiplin kerja dari Lateiner dan Levin (1985). Teori kepuasan kerja yang digunakan peneliti dari Spector (2000). Berbeda dengan teori yang peneliti gunakan, penelitian yang dilakukan Amelia dan Widawati (2014) menggunakan teori Wexley dan Yukl sebagai teori kepuasan kerja dan teori dari Gibson, Ivancevich dan Donnel sebagai teori disiplin kerja. Sedangkan Muhaimin (2004) menggunakan teori Herzberg sebagai teori kepuasan kerja dan Gibson, Ivancevich dan Donnel sebagai teori disiplin kerja.

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang merupakan adaptasi dan diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Alat ukur yang digunakan berupa kuesioner yang berisikan variabel disiplin kerja sebagai variabel tergantung dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Penyusunan aitem pada alat ukur disiplin kerja berdasarkan pada aspek-aspek disiplin kerja dari Lateiner dan Levine (1985). Aitem pada alat ukur kepuasan kerja merupakan adaptasi dari alat ukur kepuasan kerja Spector (2000) dan diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia.

4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang perbankan di kota Yogyakarta. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar (Ananta & Adnyani, 2016), karyawan PT. PLN (Persero) Malang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) oleh Ilahi, Mukzam & Prasetya (2017), dan penelitian dengan subjek karyawan di PT. Kabepe Chakra (Febriyana, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa subjek yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dari subjek penelitian lain.