

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan memiliki peranan yang penting dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan perlu adanya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Suatu perusahaan dapat berkembang dan mencapai tujuannya tentunya perlu dilandasi oleh penerapan manajemen dan strategi yang tepat serta didukung oleh karyawan yang bersedia bekerja dengan optimal untuk perusahaan. Karyawan bersedia bekerja dengan baik dan optimal dapat dikarenakan faktor kepuasan kerja yang diperoleh di perusahaan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. (Moh. As'ad, 2013).

Menurut Edison (2016:213) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Kepuasan kerja terjadi melalui sikap karyawan mengenai

pekerjaannya yang ditunjukkan dari perasaan nyaman, senang, merasa dihargai, dan lainnya selama bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja tidak terlihat nyata tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan malas bekerja, tidak bersemangat kerja, dan tidak menaati peraturan perusahaan dengan baik.

Menurut Robbins dan Coulter, dan Rivai dalam Prahartanto (2012), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi, dan disiplin kerja. Dengan begitu kepuasan kerja dapat dipengaruhi dengan adanya faktor disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga mereka berusaha memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaannya. Dengan didapatkannya hasil yang maksimal tersebut karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Selain itu dengan adanya disiplin kerja yang baik membuat karyawan merasa puas dalam bekerja karena dapat mematuhi peraturan-peraturan kerjanya dengan baik.

Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Menurut Hasibuan (2015) “kedisiplinan adalah kunci

keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya”. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah Yunus, Ahmad Alim Bachri (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun UD. Dua Putra yang menjadi objek penelitian, merupakan perusahaan milik perseorangan dimana kegiatan usahanya bergerak dibidang produksi peralatan rumah tangga salah satunya rak piring. Lokasi kerja perusahaan ini terletak di Dsn. Tegalan, Ds. Curahmalang, Kecamatan Sumobito, Kabupaten Jombang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukam peneliti pada UD. Dua Putra Sumobito menunjukkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan produksi masih rendah. Hal itu dapat terlihat dari pemilik yang kurang baik dalam memberikan arahan, dukungan atau masukan sehingga karyawan kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu karyawan juga kurang mampu berkontribusi saat bekerja, sehingga ada beberapa karyawan yang merasa tidak adil dalam menyelesaikan pekerjaannya karena beban kerja rekan lain yang belum selesai dilimpahkan ke rekan kerja yang lainnya. Namun dalam segi upah, tidak terjadi masalah dikarenakan karyawan tersebut adalah karyawan borongan yang sistem pengupahannya sesuai dengan hasil kerja yang mereka dapatkan.

Adapun fenomena kedisiplinan karyawan dirasa masih kurang. Hal itu dapat dilihat dari ketidak tepat waktunya karyawan terhadap jam kerja yang ditentukan. Banyak karyawan yang datang terlambat atau pulang lebih awal

sebelum jam kerja berakhir. Selain itu karyawan juga masih belum bisa memanfaatkan peralatan kerja yang ada dengan baik, misalnya ceroboh dalam menggunakan mesin yang ada sehingga membuat kerusakan pada alat kerja. Tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya masih kurang, seperti mematikan mesin saat masih jam produksi terus ditinggal pulang atau mengobrol sambil menunggu jam kerja berakhir. Karyawan kurang taat terhadap aturan yang ada, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang tidak izin saat tidak masuk kerja. Selain itu karyawan kurang taat terhadap aturan yaitu dalam hal lain seperti tidak menggunakan masker saat bekerja, tidak menggunakan sarung tangan, dan tidak menggunakan helm las saat melakukan pengelasan.

Disiplin kerja dapat dilihat dari ketepatan waktu karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, karyawan masih kurang memiliki disiplin terhadap waktu, dengan tingkat toleransi keterlambatan 10 menit, terlihat masih ada karyawan terlambat kerja karena datang lebih dari 10 menit. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti berikut adalah tabel keterlambatan atau ketidaktepatan waktu karyawan dalam bekerja pada bulan Januari sampai dengan Maret 2020.

**Tabel 1.1**  
**Keterlambatan Karyawan Bulan Januari s/d Maret 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Orang Kerja (HOK)</b>	<b>Jumlah Keterlambatan</b>	<b>Prosentase keterlambatan</b>
Januari	900	375	41 %
Februari	900	300	33%
Maret	900	350	38%
Rata-rata		341	37%

Sumber: UD. Dua Putra Sumobito Tahun 2020

Dari tabel tersebut terlihat bahwa rata-rata prosentase keterlambatan karyawan pada bulan Januari sampai dengan Maret 2020 sebanyak 37%. Yang

artinya ketepatan waktu karyawan dirasa masih kurang baik, hal tersebut karena kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin terhadap waktu.

Selain dilihat dari ketepatan waktu, disiplin kerja juga dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut data ketidakhadiran karyawan yang diberikan UD. Dua Putra pada 3 bulan terakhir.

**Tabel 1.2**  
**Rekap Ketidak Hadiran Karyawan Bagian Produksi UD. Dua Putra**  
**Januari s/d Maret 2020**

Bulan	Jumlah Hari Orang Kerja (HOK)	Jumlah Karyawan	Jumlah Tidak Hadir	Kehadiran		Tidak Hadir	
				Jumlah	% Hadir	Jumlah	% Tidak Hadir
Januari	900	36	8	700	78%	200	22%
Februari	900	36	10	650	72%	250	28%
Maret	900	36	9	675	75%	225	25%

Sumber: UD. Dua Putra Sumobito Tahun 2020

Dari tabel ketidakhadiran tersebut dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan dirasa cukup tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, prosentase kehadiran karyawan tidak mencapai 100% dikarenakan banyak karyawan yang membolos saat bekerja, hal itu diduga karena karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam masuk kerja.

Berdasarkan penelitian yang sudah ada disebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja yang rendah diduga menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Produksi (Studi pada UD. Dua Putra Sumobito)**”

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diajukan rumusan masalah yaitu apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?

## **1.3.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

## **1.4.Manfaat penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

### **a. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan mengenai penerapan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga pihak perusahaan mendapat gambaran untuk menilai apakah disiplin kerja yang karyawan lakukan sudah tepat atau belum.

### **b. Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap persoalan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan kepentingan ilmiah serta sebagai bahan informasi bagi mahasiswa.
2. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan disiplin kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.