

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kekuatan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan terletak pada kemampuannya untuk mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi (Syamsuddinnor, 2014).

Dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat di era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten sebagai faktor penentu dalam memenangkan persaingan bisnis. Namun jika hanya memiliki sumber daya manusia yang baik tanpa diimbangi dengan manajemen yang baik tentu tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik supaya mampu mencapai tujuan perusahaan.

Kebutuhan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien sangat diperlukan supaya target kerja yang dibebankan oleh perusahaan terhadap karyawan bisa terpenuhi.

Hal yang perlu diperhatikan adalah mengenai kedisiplinan karyawan. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran kegiatan operasional perusahaan sehingga memperoleh hasil yang optimal. Disiplin karyawan yang tinggi akan mempercepat untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan disiplin karyawan yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya, termasuk dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggungjawab atas pekerjaan tersebut. Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2014).

Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam menunjang keberhasilan dalam bidang pekerjaannya, selain harus mempunyai pengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi pada bidangnya dan kemampuan yang memadai. Dalam hal ini karyawan harus menyadari akan tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan serta diikuti semangat dan moral kerja yang tinggi.

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin karyawan

yang baik maka sulit untuk perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Untuk itu kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan sesuai dengan pendapat Nitisemito, A.S (2012) yang menyatakan bahwa Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Untuk menjadi karyawan yang mempunyai sikap disiplin tinggi dan profesional, maka hal tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah faktor motivasi (Herzberg dalam Sutrisno, 2014). Motivasi secara sederhana dapat di rumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan semaksimal mungkin. Karyawan yang mempunyai motivasi rendah akan cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang akan bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Mathis dan Jackson, 2015). Motivasi merupakan sesuatu yang dapat menciptakan semangat atau dorongan kerja karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Fathoni, A.H, 2012). Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan dengan baik supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yang artinya apabila kepuasan kerja diperoleh dari suatu pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik, tetapi apabila kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah (Hasibuan, 2012). Kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan merasa bosan atas pekerjaan dan cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir dan mempunyai prestasi kerja yang buruk (Robbins, 2012).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syarifuddin (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal serupa juga terjadi pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohana dan Misransyah (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan maka penulis ingin mengangkat fenomena yang terjadi pada sebuah perusahaan Air Minum Dalam Kemasan yang berada di Jombang yaitu PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari merupakan perusahaan milik Pesantren Majma'al Bahrain Shiddiqiyah Lestari Ploso Jombang pimpinan Kyai Moch. Muti.

Perusahaan yang bergerak pada bidang industri air minum dalam kemasan (AMDK) dengan merk MAAQO ini didirikan pada tahun 2002 dan berlokasi di Mojokrapak, Tembelang, Jombang, Jawa Timur. MAAQO memang diproses untuk menghasilkan air minum yang segar dan lebih higienis, dari sumber mata air ARTESIS yang terpilih dengan menggunakan teknologi multimedia filter, *reverse osmosis*, ultraviolet dan ozon sehingga menghasilkan air minum yang mengandung oksigen tinggi yang sangat dibutuhkan oleh tubuh manusia. Produksi air minum dalam kemasan (AMDK) milik PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari melewati beberapa proses penyaringan dan disinfeksi sehingga air hasil produksi terhindar dari bahaya fisik, kimia maupun biologi.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti serta melakukan wawancara dengan Manager Personalia dan pengamatan di perusahaan maka informasi yang diterima peneliti menunjukkan bahwa fenomena yang dapat dilihat pada perusahaan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari adalah pelanggaran terhadap disiplin kerja karyawan. Tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah, ditunjukkan dengan adanya tingkat absensi ketidakhadiran karyawan yang tinggi. Hal tersebut dapat diamati sesuai data rekapitulasi kedisiplinan karyawan pada tahun 2020 dan 2021 sesuai dengan tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1. Rekapitulasi Data Kedisiplinan Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang Periode Januari 2020 - Maret 2021

Bulan	Prosentase Ketidakhadiran (%)
Januari	6,5
Februari	7,5
Maret	8,5
April	6,5
Mei	10,2
Juni	9,5
Juli	5,7
Agustus	9,1
September	10,9
Oktober	8,8
November	9,5
Desember	9,5
Januari	10,1
Februari	11,1
Maret	12,4
Rata – Rata	9,05

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data rekapitulasi kedisiplinan karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang periode januari 2020 sampai maret 2021 pada tabel 1.1 tersebut, dapat diketahui bahwa presentase ketidakhadiran karyawan saat hari kerja pada 6 bulan terakhir yaitu pada bulan Oktober tahun 2020 sampai dengan bulan Maret tahun 2021 mengalami peningkatan setiap bulannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya presentase ketidakhadiran karyawan maka tingkat kedisiplinan karyawan semakin menurun. Rata-rata tingkat absensi karyawan selama 15 bulan terakhir bernilai cukup tinggi yaitu mencapai 9,05 persen. Menurut Mudiarta (2011) bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3 persen, sedangkan di atas 3 sampai dengan 10 persen dianggap tinggi, sehingga hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak

perusahaan. Kehadiran merupakan salah satu indikator yang mendasar untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang masih banyak karyawan yang sering terlambat hadir dan melakukan absen pada mesin absen (*finger print*) diatas waktu jam kerja masuk karyawan yaitu pukul 07.30 WIB sesuai dengan aturan yang dibuat oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja (Veithzal Rivai, 2014). Keadaan lain yang terjadi pada perusahaan tersebut adalah masih banyaknya karyawan yang tidak hadir pada hari efektif kerja padahal perusahaan sudah memberikan jatah hari libur untuk seluruh karyawan dalam setiap minggunya.

Pelanggaran lain yang terlihat masih adanya karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri pada saat melakukan pekerjaan. Karyawan yang bekerja sebagai operator forklift tidak menggunakan alat pelindung diri secara lengkap dan tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan yang berlaku.



Gambar 1.1. Pelanggaran kedisiplinan pada operator forklift

Sumber : Dokumentasi pribadi, 2021

Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai pelanggaran terhadap disiplin kerja karena karyawan tidak bersikap dan bertindak sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kenyataan lain yang telah diketahui bahwa karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat menyebabkan terjadinya penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena kurangnya semangat kerja yang dimiliki karyawan. Karyawan meninggalkan pekerjaan tanpa izin pada saat jam kerja karena lebih mementingkan hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Dengan adanya sikap tersebut maka dapat menunjukkan bahwa karyawan mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Selain kurangnya semangat kerja yang dimiliki karyawan, karyawan juga merasa tidak puas dalam bekerja. Karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diterima karena tidak sesuai Upah Minimum Kab/Kota (UMK) yang berlaku di wilayah Kabupaten Jombang. Selain itu karyawan juga melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan yang sebenarnya dan kepribadiannya sehingga pada akhirnya berdampak pada disiplin kerja.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi bahwa karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang sedang mengalami penurunan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan rasa ketidakpuasan kerja sehingga sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengupas lebih dalam tentang disiplin kerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari dengan judul

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan peneliti supaya lebih spesifik dan tidak menyimpang dari hal-hal yang telah ditentukan mengingat banyaknya perkembangan yang bisa ditemukan dalam permasalahan ini. Oleh sebab itu peneliti membatasi masalah hanya berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dan penambahan wawasan bagi peneliti dan pembaca umum serta dapat menjadi rujukan dan referensi bagi akademisi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktisi

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara memperhatikan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai pengaruhnya pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.