

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Perusahaan di Indonesia yang mencakup berbagai bidang apapun semakin berkembang pesat. Keadaan ini membuat para pelaku bisnis harus memiliki berbagai strategi untuk mengatasinya (Witanti, 2018). Menurut As'ad (2004) seberapa bagus alat-alat canggih yang dimilikinya perusahaan namun jika Sumber daya manusia (SDM) tidak berkualitas maka perusahaan tidak akan mampu berdiri tegak bahkan dapat mencapai kehancuran. SDM telah menjadi aset utama yang berperan penting dalam mengendalikan kegiatan usaha dibidang apapun karena keberhasilan suatu usaha dapat dilihat dari seberapa besar kualitas SDM yang mampu memberikan performa terbaik bagi pengoprasian perusahaan (Limawandoyo & Simanjutak, 2013). Menurut Witanti (2018) keunggulan SDM sangat dibutuhkan karena persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan harus memperhatikan SDM yang dimiliki dengan pengelolaan dan perencanaan yang baik.

Kondisi persaingan bisnis yang semakin ketat terjadi karena adanya perubahan-perubahan mendasar dalam lingkungan bisnis yang menuntut peran SDM yang lebih (Limawandoyo & Simanjutak, 2013). Hal ini berawal dari pesatnya perkembangan teknologi terutama di bidang informasi dan komunikasi yang telah memperkecil jarak antar-bangsa. Dengan berkembang teknologi, persaingan semakin terbuka dan bisnis semakin kompleks. Permintaan tenaga kerja dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan tinggi semakin

meningkat. SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan keberadaannya karena akan membantu perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitornya sehingga mencapai tujuannya (Amalia, 2018).

SDM yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan karena SDM tersebut akan memiliki upaya untuk mendukung produktivitas, aktivitas, efektifitas, dan disiplin kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sempurna (Robbins & Coulter, 2010). Menurut Kaswan. (2017) SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki disiplin kerja dalam dirinya. Hal ini karena SDM yang disiplin akan bersedia menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan sehingga dapat menunjukkan berbagai upaya untuk dapat mensukseskan perusahaan. Rivai (2005) menjelaskan bahwa karyawan yang disiplin akan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan, memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien untuk keberhasilan perusahaan. kesuksesan perusahaan tempatnya bekerja (Handoko, 2012). Dengan demikian, disiplin kerja dapat menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya (Hasibuan, 2005).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan (Hasibuan, 2004). Tohardi (dalam Sutrisno, 2009) mengartikan disiplin sebagai alat penggerak karyawan agar dapat menaati setiap peraturan dan sanksi yang diberikan ketika terjadi pelanggaran. Sastrohadiwiryono (2006)

berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja terbagi dalam tiga aspek menurut Hasibuan (2005) menyatakan yaitu pertama sikap mental adalah perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kedua, aspek norma peraturan adalah kesediaan karyawan mengikuti peraturan tentang apa saja yang boleh dan apa saja yang tidak boleh dilakukan. Ketiga, aspek tanggungjawab adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Menurut Yunus dan Bachri (2013) di Indonesia masih banyak karyawan yang masih memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang rendah. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan Widiasta dan Purnomo (2013) menunjukkan hasil bahwa karyawan RSUD Bhakti Rahayu Denpasar yang dilihat dari jumlah absensi sampai melebihi 3% pada bulan Agustus, Oktober, November, Desember, Februari, April, Mei, dan Juni, dengan rata-rata sebesar 3,05 persen. Menurut Mudiarta (2001), bahwa rata-rata tingkat absensi 0-3 persen per bulan disiplin kerja baik, > 3-10 persen per bulan disiplin kerja rendah, absensi > 10-20 persen per bulan menunjukkan disiplin kerja yang buruk dan tidak layak di dalam perusahaan. Tingkat absensi yang tinggi dapat mempengaruhi karyawan untuk mengeluarkan kemampuannya secara optimal. Produktivitas yang menurun pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Hal tersebut menandakan adanya persoalan dalam

disiplin kerja karyawan RSUD Bhakti Rahayu Denpasar. Hasil penelitian Amelia (2011) juga menunjukkan bahwa di New Siliwangi Hotel Semarang menunjukkan prosentase absensi yaitu 35.71% karyawan memiliki status *ontime* (sesuai dengan waktu yang ditetapkan dalam melakukan tugas pekerjaan) dan 60.71% karyawan memiliki prosentase status terlambat datang bekerja. Adanya data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan hotel yang memiliki disiplin kerja dengan prosentase rendah.

Robbins dan Coulter (2010) menyatakan jika disiplin kerja tidak diperhatikan maka akan berdampak pada aktivitas karyawan dalam bekerja yaitu kurangnya ketelitian dalam bekerja, tidak sigap untuk menjalani pekerjaan, dan sulit menunjukkan kesediaan melakukan kegiatan yang dapat menguntungkan perusahaan. Menurut Rivai (2005) apabila kedisiplinan tidak ada dalam diri karyawan maka karyawan tersebut akan melalaikan prosedur kerja, sering tidak mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan, dan tidak berusaha sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Hasibuan (2005) berpendapat disiplin yang buruk mencerminkan rendahnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga terjadinya penurunan gairah kerja, rendahnya semangat kerja, dan sulit mewujudkan tujuan perusahaan. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuan, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut.

Salah satunya karyawan yang mematuhi peraturan-peraturan di perusahaan sarung tangan karet di Indonesia. Menurut Julianto (2017) saat ini perusahaan sarung tangan karet di Indonesia sudah mulai menunjukkan eksistensinya.

Indonesia berpeluang menjadi pemain besar di pasar sarung tangan karet dunia karena kebutuhan akan produk ini di tingkat global sangat tinggi (Deny, 2019). Direktur PT Mark Dynamics Indonesia Tbk, Ridwan (dalam Deny, 2019) menyatakan permintaan sarung tangan karet semakin meningkat sehingga untuk memenuhi permintaan maka dibutuhkan peralatan yang memadai dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Luasnya bidang pemakaian sarung tangan karet mendorong industri pendukung utamanya, yaitu produsen cetakan sarung tangan memperoleh kesempatan besar untuk tumbuh dan berkembang secara pesat (Deny, 2019). Salah satu industri sarung tangan karet ialah PT. Smart Glove Indonesia Medan.

*Human Resource Department* (HRD) PT tersebut mengatakan tentang profil perusahaan PT. Smart Glove Indonesia Medan yaitu merupakan perusahaan yang memproduksi sarung tangan lateks di bidang kesehatan maupun industri. Pada perusahaan ini memiliki 10 bagian struktur organisasi yaitu managing director, bagian marketing & bussines development, bagian sistem informasi, bagian keuangan, customer servis, bagian perbendaharaan, bagian anggaran dan belanja pegawai, bagian verifikasi dan pembukuan, sales general manager, dan bagian produksi. Semua bagian dalam struktur berperan penting untuk kesuksesan PT. tersebut, namun untuk menghasilkan sebuah produk yang berkualitas maka dibutuhkan peranan besar dari bagian produksi. Hal ini, karena bagian produksilah yang menentukan bahan produk, membuat produk, dan mengemas pada kemasan, sehingga kualitas yang dihasilkan tergantung pada karyawan di bagian produksi. Pada bagian ini setiap karyawan ditargetkan

menyelesaikan sarung tangan minimal sebanyak 1000 pack perharinya dan karyawan juga ditekankan untuk menyelesaikan sarung tangan melebihi batas minimum. Akan tetapi, masih banyak karyawan yang hanya menyelesaikan sesuai target minimum saja. HRD PT. Smart Glove Indonesia Medan mengatakan pangsa pasar bagi sarung tangan medis pada saat sangat bersaing, terutama sejak tumbuhnya pabrik sarung tangan China dengan harga yang cukup murah. Oleh karena itu, PT. Smart Glove Indonesia Medan harus melakukan berbagai upaya dalam rangka persaingan tersebut, dimana telah dicoba dengan berbagai cara seperti peningkatan kualitas produk, pengembangan produk baru, menargetkan pasar baru dan memangkas biaya produksi sehingga harga jual sarung tangan dapat lebih rendah dan mampu bersaing dengan industri kompetitor. Kondisi ini membuat perusahaan mengalami penurunan pendapatan di 1 tahun terakhir.

Menurut Rivai (2011) agar perusahaan mampu menghadapi persaingan bisnis maka seharusnya Harapannya memiliki disiplin kerja dalam dirinya agar bersedia mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam mentaati peraturan serta norma yang berlaku. Lebih lanjut, karyawan akan datang tepat waktu untuk bekerja, bertanggungjawab atas tugas-tugasnya, melakukan tindakan sopan terhadap karyawan lainnya maupun customer (pembeli, pelanggan, maupun rekan bisnis), dan menaati segala peraturan yang sudah di tetapkan. Hadoko (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja membuat karyawan menunjukkan kemampuan untuk dapat memahami peraturan dan prosedur kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menciptakan

hasil kerja yang lebih optimal untuk dapat mensukseskan perusahaan tempatnya bekerja (Handoko, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi PT. Smart Glove Indonesia pada tanggal 10 Maret 2019. Diperoleh 8 dari 10 subjek pada aspek mental mengatakan pada saat di tempat kerja subjek pernah berbohong untuk tidak masuk kerja karena pekerjaan yang dilakukannya kurang menyenangkan dan ketika tidak ada pengawasan dari atasan subjek menggunakan waktu istirahat lebih dari jam istirahat. Pasa aspek norma peraturan, subjek kerap beberapa kali melanggar peraturan yaitu bermain handphone saat jam kerja dan ketika tidak diawasi maka subjek mengobrol dengan rekan kerjanya. Aspek tanggungjawab, subjek mengatakan gaji yang tidak sesuai beban kerja membuatnya tidak bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan fasilitas ruang kerja yang sempit dan pengap membuat subjek lebih lambat untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan, walaupun demikian sebenarnya subjek bisa menyelesaikan tugas dengan hasil yang lebih banyak lagi namun subjek enggan untuk melakukannya karena tidak nyaman di tempat kerja yang membuatnya ingin cepat pulang. Menurut 8 dari 10 subjek perilaku-perilaku tersebut muncul dalam jangka waktu 2 tahun terakhir selama bekerja di perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa 8 dari 10 subjek memiliki permasalahan disiplin kerja yang dapat dilihat dari aspek-aspek disiplin kerja menurut Hasibuan (2005) yaitu mental, norma peraturan, dan tanggungjawab.

Steers (1985) berpendapat bahwa disiplin kerja terbagi dalam dua faktor secara umum yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Pertama, faktor intrinsik meliputi semangat kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Kedua, faktor ekstrinsik meliputi kepemimpinan dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti memilih faktor intrinsik berupa kepuasan kerja. Lebih lanjut, karyawan yang terpuaskan dalam menjalani pekerjaannya akan lebih giat bekerja secara sukarela tanpa adanya paksaan sehingga mendorong karyawan untuk menaati peraturan organisasi melalui disiplin kerja yang dimilikinya. Menurut Luthans (2005) kepuasan kerja memiliki korelasi dengan berbagai variabel, salah satunya berkorelasi dengan variabel disiplin kerja. Hal ini, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Muhaimin (2004) yaitu kepuasan kerja terbukti dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian Amelia dan Widawati (2014) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja akan menjadi satu faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Wexley dan Yukl (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan yang mencerminkan seberapa besar pengalaman menyenangkan serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Harapan tersebut mempunyai konsekuensi baik langsung maupun tidak langsung terhadap efektivitas organisasi karena kualitas pengalaman kerja mempunyai implikasi penting terhadap kesehatan mental serta penyesuaian psikologisnya. Menurut As'ad (2004) kepuasan kerja adalah penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau



seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Karyawan akan menilai perbedaan apa yang diharapkan dari pekerjaannya dengan apa yang diberikan organisasi kepadanya yaitu perasaan bahagia dengan komponen-komponen tertentu dari pekerjaan, penyelia (pengawas), maupun lingkungan pekerjaan menyeluruh.

Wexley dan Yukl (2003) menyatakan bahwa aspek kepuasan kerja terbagi menjadi tiga yaitu kepuasan terhadap pekerjaan merupakan perasaan dan sikap karyawan dalam memandang suatu pekerjaan dari berbagai aktivitas untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kedua, aspek kepuasan terhadap kompensasi merupakan sejumlah balas jasa finansial dan nonfinansial yang diterima karyawan dari organisasi yang sesuai dengan harapan dan beban kerja. Ketiga, kepuasan terhadap pengawasan adalah pandangan atau penilaian karyawan bahwa pengawas mampu berperilaku bijaksana dalam setiap permasalahan yang terdapat ditempat kerja.

Menurut As'ad (2004) kepuasan kerja dapat menimbulkan penilaian positif seseorang terhadap pekerjaan yang secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya sehingga senang melakukan pekerjaan, lebih produktif, dan motivasi tinggi dalam bekerja. Seseorang yang puas dalam bekerja dapat mencerminkan kedisiplinan dengan menumbuhkan adanya rasa tanggung jawab tinggi terhadap tugas-tugas yang telah diberikan oleh organisasi, berkomitmen untuk mewujudkan harapan perusahaan, dan bersedia memberikan kinerja terbaiknya (Darsono & Siswandoko, 2011). Sebaliknya, karyawan akan memandang pekerjaan sebagai aktivitas yang tidak dapat memuaskan dirinya, kurang menyenangkan,

membosankan, sehingga karyawan sulit untuk menunjukkan kedisiplinan dalam menjalani pekerjaannya (House & Mitchell dalam Kaswan, 2017). Disiplin kerja yang rendah membuat karyawan menarik diri dari peran kerja dengan lebih lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, melanggar aturan, dan sulit berusaha untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas (Robbins & Coulter, 2010). Muhaimin (2004) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 38.5% terhadap disiplin kerja. Sumbangan tersebut mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu : “apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Smart Glove Indonesia Medan?”

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Smart Glove Indonesia Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi, yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia khususnya tentang kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan gambaran bagi perusahaan untuk lebih memahami dan memperhatikan disiplin kerja melalui peran dari kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat membuat karyawan lebih disiplin lagi dalam bekerja untuk mencapai kesuksesan