

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kebutuhan sumber daya manusia seiring dengan pesatnya laju globalisasi terus mengalami perkembangan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Kondisi kualitas sumber daya manusia Indonesia menurut data Indeks Pembangunan Manusia atau Human Development Index (HDI), yakni suatu survey tahunan yang dilakukan oleh United Nations for Development Programs (UNDP) tentang Indeks Pembangunan Manusia Indonesia mendapat skor 0,682 pada tahun 2003. Dengan adanya arus globalisasi yang begitu cepat, menyebabkan semakin tajamnya persaingan antar negara dan antar organisasi, oleh karena itu untuk mampu bersaing menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam cakupan yang lebih mikro, fungsi sumber daya manusia sangat penting di semua unit organisasi atau perusahaan. Dalam PT. Cebong Kayuindo, peran karyawan merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan.

Perusahaan yang bergerak dibidang interior rumah ini membuat *barecore* berupa lapisan kayu tipis dari susunan kayu albasiah atau sengon untuk diekspor ke Taiwan. Melihat tren di era industri yang semakin berkembang pada saat ini, PT Cebong Kayuindo belum dalam tahap stabil dalam melakukan proses produksi. Hal ini didasari oleh persaingan bisnis antar industri yang semakin berkembang pesat

dibidang yang sama. Sehingga karyawan dituntut untuk melaksanakan kinerjanya dengan maksimal untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Peneliti memilih PT Cebong Kayuindo sebagai tempat penelitian bukan tanpa alasan. Sebelum diadakan penelitian, peneliti pernah menjalani kuliah lapangan pada mata kuliah K3 dengan tempat dan lokasi yang sama-sama berada di PT Cebong Kayuindo. Dari hasil kuliah lapangan ditemukan adanya perbedaan dengan perusahaan yang berada di tempat peneliti menempuh pendidikan. Dari hasil observasi dan wawancara baik dengan karyawan maupun dengan HRD, peneliti menemukan beberapa hal yang menarik, salah satunya adalah kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut sehingga menarik minat peneliti untuk menjadikan PT Cebong Kayuindo sebagai tempat penelitian skripsi.

Populasi karyawan PT Cebong Kayuindo saat ini berjumlah 352 orang. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Ada yang bekerja pada line 1 sampai 6 dalam proses perakitan produksi. Kemudian bagian operator, lalu CO bertugas menerima operator, kemudian ada bagian sortir, kompayer, lalu *press* dan *packing*. Dalam hal ini potensi sumber daya manusia yang unggul harus senantiasa dipertahankan dan dikembangkan, sehingga memiliki kinerja yang maksimal dan sanggup menghadapi tuntutan yang ada dalam perusahaan serta persaingan bisnis yang kompleks untuk menjawab semua tantangan dan mampu bersaing.

Karyawan adalah penunjang untuk tercapainya tujuan organisasi dan industri, akan tetapi dalam menjalankan perannya, karyawan juga memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap

pekerjaannya. Karyawan seharusnya menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali dalam organisasi namun kenyataannya tidak bisa menjalankan perannya dalam mewujudkan tujuan organisasi dan industri. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2002).

Mangkunegara (2017), menyatakan kinerja pada karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah *outcome* yang dihasilkan dari seorang karyawan dalam periode waktu tertentu di perusahaan tempat ia bekerja. Kinerja karyawan disampaikan oleh Bernandin dan Russel (Ayundasari, Sudiro, & Irawanto, 2017), bahwa kinerja pada karyawan merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Kemudian aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja menurut Mangkunegara (2017) meliputi aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

Menurut data BERITAGAR tahun 2017, kinerja aparatur pemerintah daerah di Indonesia selama 2016 masih rendah. Menurut penilaian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB), rata-rata nilai kinerja pemerintah daerah masih C alias masih kurang. Sebanyak 425 pemerintah daerah, atau 83% kabupaten dan kota kinerjanya masih masuk kategori nilai C. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa kinerja apatur pemerintah tidak sesuai dengan kenyataan yang diharapkan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Vuspasari (2011) menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja yang masuk pada kategori tinggi sebanyak 6 orang atau 19 %. Sedangkan 9 orang atau 29 % menyatakan bahwa kinerja berada pada kategori sedang. Namun sebanyak 16 orang atau 52 % orang responden kinerjanya berada pada kriteria rendah. Dari hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih sangat rendah.

Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada lima belas karyawan PT Cebong Kayuindo pada tanggal 6 Oktober 2018 pukul 10.00 wib, mengatakan bahwa proses kerja dan kondisi pekerjaan yang lakoninya berjalan cukup baik. Kemudian dari lamanya proses produksi yang memakan waktu 7 jam lamanya ada lima dari lima belas orang merasa lelah dikarenakan harus berdiri selama 3 sampai 5 jam. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dalam sebulan bisa 2 atau 3 orang yang sama, biasanya masalah keterampilan, ketelitian, lelah dan kurang sehat membuat kurang fokus dalam bekerja. Kemudian pemberian pelayanan dalam bekerja belum maksimal, masih ada yang malas, dan tidak sedikit yang tidak mematuhi aturan yang diberlakukan seperti telat masuk jam kerja, pulang sebelum bel dibunyikan, dan ada beberapa yang tidak mengenakan atribut K3, padahal sudah disampaikan pentingnya menjaga kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Dari 352 jumlah karyawan, hampir 50% merupakan karyawan yang sudah berpengalaman. Tingkat kemampuan dalam bekerja dapat diketahui dari minimnya kecelakaan dalam bekerja. Dalam penggunaan mesin atau peralatan tidak ada kendala atau masalah karena sebelum ditempatkan pada bidang tersebut sudah ditraining. Kemudian dalam mengatasi keluhan konsumen, kepala

HRD yang bersangkutan menjelaskan bahwa keluhan datang dari luar negeri, dimana tempat distributor ekspor kayu lapis ini menyampaikan komplain dari Rumah Tangga yang membeli dan kurang merasa puas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek kuantitatif dan kualitatif cenderung rendah, hal tersebut tercermin dengan perilaku subjek antara lain karyawan yang merasa lelah dikarenakan harus berdiri selama 3 sampai 5 jam dan kurang sehat membuat kurang fokus dalam bekerja. Kemudian pemberian pelayanan dalam bekerja belum maksimal, masih ada yang malas, dan tidak sedikit yang tidak mematuhi aturan yang diberlakukan seperti telat masuk jam kerja, pulang sebelum bel dibunyikan, dan ada beberapa yang tidak mengenakan atribut K3 sehingga terjadinya kecelakaan kerja menyebabkan kinerjanya menurun. Aspek kuantitatif cenderung rendah hal tersebut tercermin dengan perilaku subjek dalam proses kerja masih ada yang mengobrol dan bercanda pada saat kondisi pekerjaan sedang sibuk. Lamanya melaksanakan pekerjaan sekitar 8 jam dimulai pukul 08.00 sampai 16.00 wib, tidak sedikit karyawan yang mengeluh lelah terlalu lama berdiri selama 3 jam bahkan 5 jam dari total 8 jam kerja sehari membuat kurang fokus dalam bekerja. Kemudian jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dalam waktu sebulan hanya dua atau tiga kali terjadi akibat dari tingkat keterampilan, ketelitian, lelah dan kurang sehat. Dalam jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja belum maksimal, karyawan sudah disosialisasikan sebelumnya dalam bekerja menggunakan kaos, sarung tangan dan masker yang telah diberikan masing-masing dari perusahaan namun karyawan terkadang suka malas

menggunakan atribut k3 dan lebih memilih menggunakan yang tidak sesuai standar, selain itu beberapa karyawan juga masih ada yang telat masuk jam kerja.

Selain aspek kuantitatif yang cenderung rendah, aspek kualitatif pun masih ada beberapa yang cenderung rendah hal tersebut ditunjukkan dengan kualitas yang dihasilkan karyawan hanya karyawan yang sudah berpengalaman saja yang baik dan teratur mengikuti aturan yang diberlakukan. Tingkat kemampuan dalam bekerja terlihat dari absensi dan ketekunan dalam bekerja sehingga kemudian dipromosikan, dalam hal ini 50% dari total populasi karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik. Kemampuan dalam menggunakan mesin dan peralatan sebelumnya sudah di training untuk meminimalisir bahaya namun masih ada karyawan yang tidak hati-hati dan mengalami luka lecet dan sayat karena tidak menggunakan sarung tangan.

Kinerja merefleksikan seberapa baik individu memenuhi permintaan pekerjaan. *Job performance* (kinerja) diartikan sebagai tingkatan dari pekerjaan aktual yang dilaksanakan oleh para individual (Shore dalam Prasad, 2015). Dari data yang diperoleh peneliti, diketahui bahwa karyawan mengalami kesulitan dalam mengatasi beban dan aturan kerja yang diberikan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal berdasarkan waktu pengerjaannya yang terbatas, kelelahan dalam bekerja dan manajerial pimpinan atau manajemen dalam membangun sistem kerja. Maka kinerja dapat diartikan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan atau tugas yang telah dicapai oleh individu berupa perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi. Hasil kerja tersebut

dicapai melalui usaha dengan kemampuan dan keterampilan serta pengalaman yang dapat diukur dalam periode waktu tertentu.

Kinerja yang dimiliki karyawan sangat penting bagi perusahaan karena secara operasional sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui kinerja yang ditampakkan secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja yang kurang baik akan membuat kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah. Dalam mengatasi hal tersebut perlu dicapai dengan cara menjalankan atau menyempurnakan tugas secara efisien dan efektif dalam perusahaan. Menurut Jessup dan Jessup (1975), untuk mendukung kinerja harus ditentukan dahulu tentang tingkat keberhasilannya dan bagian-bagian mana yang dianggap potensial menentukan suatu pekerjaan. Menurut Sim dan Szilagy (1976) dikatakan bahwa kinerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Selain dari itu kinerja juga ditentukan oleh faktor keahlian, minat, motivasi, dan situasi pekerjaan. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu sesuai ketentuan yang telah ditetapkan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kinerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau absensi, kualitas pekerjaan (profesionalisme dalam bekerja), dan kuantitas pekerjaan karyawan. Prawirosentono (dalam Ahidin, & Mutaqin, 2014) menjelaskan juga bahwa kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Pada setiap orang yang

bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Hermawati, A. dan Mas, (2016) menunjukkan bahwa teori perilaku organisasi adalah konsistensi *grand theory* pada penelitian Hermawati yang dilakukan pada tahun 2011, 2013, 2014 dan 2015. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa pada beberapa studi teori dan empirik maupun fenomena di lapangan, sampai saat ini masih ditemukan beberapa hasil penelitian yang kontras dengan hasil penelitian sebelumnya, sehingga menjadi relevan menyikapi isu kritis bagi pengelola organisasi untuk membangun kinerja karyawan. Mengingat kontribusi yang besar dari kinerja karyawan berlanjut untuk optimalnya kinerja organisasi, selain itu kinerja juga memiliki dampak positif terhadap kualitas hasil bagi perusahaan karena karyawan merupakan *human resources* sebagai faktor sentral, yang paling diandalkan untuk menciptakan *competitive advantage*.

Kinerja pada karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi (Setiyawan & Waridin, 2006). Faktor lain menurut Wahyudin dalam Setiyadi & Wartini (2016) kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *quality of work life*, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain.

Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan, maka disimpulkan bahwa dalam penelitian ini dipilih dua faktor yang

mempengaruhi kinerja pada karyawan PT cebong kayuindo yakni disiplin kerja dan *quality of work life*. Kedua faktor tersebut penting diteliti untuk mengetahui hubungannya dengan kinerja pada karyawan. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja dipilih sebagai salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan, hal ini selaras dengan pernyataan Hasibuan (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik adalah apabila karyawan mematuhi peraturan, yakni karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur. Tepat waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Sedangkan *quality of work life* penting dalam kinerja pada karyawan karena mencakup aktivitas-aktivitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan (Cascio, 2006).

Didukung dengan data yang diperoleh ketika wawancara 6 oktober 2018, beberapa karyawan menyampaikan bahwa mereka seringkali tidak tepat waktu saat datang bekerja dan juga saat menjelang jam pulang seringkali pulang sebelum bel tanda kepulangan berbunyi, tugas membersihkan sisa-sisa serbuk kayu pun jarang dilakukan, serta subjek cenderung kurang mematuhi aturan yang telah diberlakukan. Pernyataan tersebut mengindikasikan rendahnya disiplin kerja pada karyawan karena kurangnya tanggungjawab pada tugas pekerjaannya. Karyawan juga mengatakan bahwa dirinya merasa meskipun sudah dibekali dengan pelatihan sebelum bekerja, seringkali tidak mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, ketika hal tersebut terjadi maka akan berdampak pada kualitas kehidupannya.

Hal tersebut mengindikasikan rendahnya *quality of work life* pada karyawan karena tugas pekerjaan yang dilakukan tidak berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan di atas, peneliti memilih disiplin kerja dan *quality of work life* untuk diteliti dalam penelitian ini.

Variabel bebas pertama yang terpilih yaitu disiplin kerja yang merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperoleh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2017). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2012). Nitisemito (2006) berpendapat bahwa disiplin kerja bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa terdapat 2 aspek disiplin kerja pada karyawan, yaitu; a) Disiplin preventif, merujuk pada sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi pedoman aturan-aturan dalam perusahaan; b) Disiplin korektif, terkait dengan mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku, merupakan aspek yang berhubungan dengan teladan pimpinan, sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Vuspasari, (2011) menunjukkan bahwa individu yang memiliki disiplin kerja yang baik mampu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan karyawan. Penerapannya, disiplin lebih ditekankan

pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, (Susilaningsih, 2008). Hal ini juga membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009). Demikian pula untuk mencapai kinerja yang baik, perusahaan perlu memperhatikan tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Disiplin kerja tidak hanya sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku, akan tetapi juga sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009). Hal tersebut didukung didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwondo dan Sutanto, (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dilakukan maka akan semakin meningkat kinerja pada karyawan.

Selain faktor disiplin kerja, faktor lain yang penting diteliti untuk menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan yaitu *quality of work life*. *Quality of work life* dipilih sebagai variabel yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan, sesuai dengan pernyataan Priansa (2014) yang menyatakan bahwa banyak perilaku dan hasil kerja karyawan yang diduga merupakan hasil dari *quality of work life*, hal-hal tersebut salah satunya adalah kinerja pada karyawan. Didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thaha (2016) menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki hubungan positif dan nyata dengan kinerja karyawan.

Walton (1973) menyebutkan bahwa *quality of work life* merupakan ketidakpuasan terhadap kehidupan kerja yang mana permasalahan tersebut mempengaruhi hampir semua pekerja pada satu waktu atau yang lain, terlepas dari posisi atau status. Rasa frustrasi, kebosanan, dan kemarahan yang biasa dialami karyawan yang kecewa dengan kehidupan kerja mereka bisa sangat merugikan baik bagi individu maupun organisasi. Menurut Morin dan Morin (dalam Hermawati & Mas, 2016), *quality of work life* merupakan bangunan konsep multidimensional yang menawarkan kepuasan dalam kehidupan kerja dan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan, dimana hal ini tercermin dalam perasaan memiliki kelompok kerja, rasa menjadi diri sendiri, rasa mendapat penghargaan dan dihormati. Cascio (dalam Avianti & Kartika, 2017), mendefinisikan *quality of work life* menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyatakan bahwa *quality of work life* merupakan suatu keadaan dan praktik dari tujuan organisasi (contohnya: memperkaya pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepemimpinan yang demokratis, partisipasi karyawan dan kondisi kerja yang aman). Sedangkan pada pandangan yang kedua, *quality of work life* didefinisikan sebagai persepsi karyawan seperti bahwa karyawan menginginkan rasa aman dalam bekerja, secara relatif merasa puas, keseimbangan antara kehidupan kerja serta mendapatkan kesempatan untuk berkarya dan berkembang layaknya manusia.

Walton mengusulkan delapan area konseptual utama untuk mengerti tentang *quality of work life*. Aspek yang dikemukakan oleh Walton, (1975) merupakan penjabaran yang dianggap paling komprehensif mengenai kondisi *quality of work life*. Ia mengemukakan 8 (delapan) kategori utama yang bersama-

sama merupakan *quality of work life*, yaitu; a) *Adequate and fair compensation*; b) *Safe and healthy working conditions*; c) *Immediate opportunity to use and develop human capacities*; d) *Opportunity for continued growth and development*; e) *Social integration in the work organization*; f) *Constitutionalism in the work organization*; g) *Work and total life space*; dan h) *The social relevance of work life*.

Karyawan yang memiliki *quality of work life* yang tinggi dapat memberikan *positive feeling* yang lebih besar, *self esteem* yang lebih tinggi, peningkatan *job satisfaction*, dan peningkatan komitmen terhadap organisasi sehingga peningkatan *quality of work life* akan mengurangi tingkat absensi, terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik menimbulkan kepuasan karyawan karena keinginan, kebutuhan dan nilai-nilai karyawan dapat terpenuhi dalam organisasi tersebut (Tjahyanti, 2013). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa *quality of work life* dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta sumbangan para karyawan terhadap perusahaan itu sendiri. Konsep *quality of work life* secara menyeluruh dapat memenuhi kebutuhan psikologis karyawan dalam organisasi atau perusahaan (Pluck dalam Permarupan, Yukthamarani, Al-Mamun, & Saufi. 2013). *Quality of work life* merupakan faktor yang krusial dari kinerja karyawan, karena berperan penting terhadap kinerja yang dihasilkan.

Didukung dengan beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut diantaranya oleh Thaha, Mardiana, & Umar (2016) menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki hubungan positif dan nyata dengan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Siregar (2016), penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek *quality of work life* dengan kinerja

karyawan. Kinerja karyawan secara individu sangat dipengaruhi oleh *quality of work life* dengan kata lain memiliki hubungan signifikan (Bhe & Rose, 2007). Jadi, semakin tinggi *quality of work life* pada diri karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan *quality of work life* dianggap mampu meningkatkan kinerja pada karyawan. Tanpa disiplin kerja yang baik, organisasi atau perusahaan dapat mengalami kesulitan untuk mencapai hasil yang baik. Disiplin kerja yang baik menunjukkan adanya sikap tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2010). Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011). Kemudian variabel kedua yang dipilih yaitu *quality of work life*, merupakan permasalahan utama yang patut mendapat perhatian lebih dari organisasi (Lewis dalam Utomo dan Nugroho, 2014). Adanya *quality of work life* juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Konsep *quality of work life* mengungkap pentingnya penghargaan kepada manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari *quality of work life* adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada *quality of work life* yang lebih baik (Luthans dalam Utomo dan Nugroho, 2014).

Boe (2002) mengemukakan bahwa ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya, mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut. Hal ini dikarenakan ketika karyawan memiliki budaya disiplin, inovatif dan kerja keras yang dibina dengan baik dan berkesinambungan maka akan menciptakan kultur perusahaan yang baik (Wilkins, dalam Asmarani 2006). Kemajuan organisasi atau perusahaan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga organisasi atau perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan organisasi atau perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2009). Kinerja sebagai penentu tingkat daya saing baik pada level individu, perusahaan, industri maupun negara (Sumbodo, 2010). Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal faktor) maupun upaya strategis dari perusahaan (Kartikandari dalam Utomo dan Nugroho, 2014). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi diiringi dengan *quality of work life* yang baik akan ditunjukkan pada peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja dan *quality of work life* memiliki peran yang sama dalam memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga penggabungan dua variabel bebas ini secara bersamaan memiliki dugaan hubungan yang kuat terhadap kinerja pada karyawan PT cebong kayuindo.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pada karyawan merupakan salah satu poin penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Tetapi dalam realitanya kinerja pada karyawan

cenderung rendah, rendahnya kinerja pada karyawan merupakan hasil dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Diantara faktor yang mempengaruhi, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting terhadap kinerja pada karyawan. Karyawan sebagai bagian dari organisasi atau perusahaan sudah sepantasnya memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga kinerja yang dihasilkan semakin tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja yang dimiliki maka, kinerja yang dihasilkan akan semakin rendah bahkan dapat membuat karyawan enggan bertahan dalam organisasi atau perusahaan. Kemudian faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pada karyawan yaitu *quality of work life*. Semakin tinggi *quality of work life* pada karyawan maka, semakin tinggi pula kinerja serta meningkatkan kualitas *output* salah satunya melalui partisipasi serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan. Begitu pula sebaliknya, rendahnya *quality of work life* pada karyawan akan menghasilkan kinerja yang rendah pada karyawan, bahkan kemungkinan adanya rasa tidak betah dalam organisasi atau perusahaan akan meningkat sehingga karyawan lebih memilih meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara disiplin kerja dan *quality of work life* dengan kinerja pada karyawan PT Cebong Kayuindo?”.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan *quality of work life* dengan kinerja pada karyawan PT Cebong Kayuindo.

Manfaat penelitian dapat dilihat secara teoritis maupun praktis. Berikut merupakan manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat pada kemajuan dan memperkaya khazanah ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Organisasi dan Industri, dalam hal kinerja pada karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini secara praktis dapat menyumbangkan pemikiran mengenai hubungan antara disiplin kerja dan *quality of work life* terhadap kinerja pada karyawan sehingga bagi karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja dan *quality of work life* agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal. Penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai salah satu referensi bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian sejenis.