

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan dasar dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia di dalamnya perusahaan tidak akan dapat berjalan, karena manusia lah yang melaksanakan kegiatan – kegiatan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bisa di artikan sebagai proses atau kegiatan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama pada sebuah organisasi. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia ini adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi. Meskipun saat ini teknologi semakin berkembang sehingga banyak bermunculan mesin-mesin yang canggih yang dapat menggantikan beberapa peran manusia dalam perusahaan, tetapi tetap saja manusia menjadi penggerak utama dalam perusahaan. Sehingga amat penting bagi para manajer untuk dapat mengelola sumberdaya manusia dengan baik, karena sumber daya manusia merupakan salah satu penyumbang terbesar penentu keberhasilan sebuah perusahaan.

Dalam menghadapi zaman serba modern ini dengan teknologi yang canggih, peran Sumber Daya Manusia yaitu Karyawan (baik yang bekerja di sektor public maupun swasta) sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun berupa produk jasa.

Bukan hal yang mudah dalam mempelajari dan mengelola manusia, karena satu sama lain mempunyai perbedaan sehingga untuk mengelolanya diperlukan satu bidang keilmuan khusus yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, yang merupakan salah satu ilmu manajemen. Tugas manajemen sumber daya manusia antara lain melakukan penarikan, seleksi, penempatan, pelatihan, penilaian prestasi, pengembangan karir karyawan dan sebagainya.

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut Irham Fahmi (2016: 75) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Jika berbicara tentang disiplin maka pastilah kita memandang pada suatu peraturan, organisasi, kerja sama, mematuhi prosedur dan lain-lain. Disiplin yang terbaik adalah jenis disiplin diri karena sebagian orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan, dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Akan tetapi beberapa orang menyadari perlunya disiplin eksternal untuk membantu disiplin diri mereka.

Dalam perusahaan mereka sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin adalah para karyawan yang bermasalah. Untungnya karyawan yang bermasalah terdiri dari jumlah dari sejumlah kecil karyawan saja, namun sering kali mereka adalah pihak-pihak yang menjadi penyebab dalam kebanyakan situasi disiplin karyawan. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan yang bermasalah, efek negatif kepada karyawan lainnya dan

kelompok kerja lainnya akan timbul masalah. Masalah disiplin yang umum yang ditimbulkan para karyawan antara lain adalah absensi, bolos, dan ketidakpatuhan.

PT.GSMTEX yang berjumlah 54 karyawan yang merupakan salah satu perusahaan tekstil yang terletak di Jalan Majalaya-Rancaekek nomor 323 Kabupaten Bandung. Permasalahan disiplin pada PT.GSMTEX menurut hasil observasi merupakan permasalahan utama yang terjadi di sana. Dalam proses wawancara Narasumber yakni Bapak Andri (Sekretaris HRD PT.GSMTEX) mengatakan “ Masalah utama di perusahaan kami yaitu kedisiplinan karyawan, terutama disiplin terkait absensi.” Lalu Narasumber juga mengatakan bahwa “ Banyak Karyawan yang tidak absen pada jadwal masuk kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu juga pada saat peneliti melakukan observasi melihat beberapa karyawan yang keluar izin saat jam kerja, serta ada beberapa karyawan saat jam kerja ada yang bersantai-santai. Perusahaan beroperasi sejak pukul 07.00-16.00 WIB. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini kemudian dipasarkan ke daerah sekitar Cirebon-Jakarta.

Hal seperti keterlambatan para karyawan ini pasti akan sangat merugikan perusahaan terlebih perusahaan memiliki target produksi yang harus dicapai setiap harinya. Selain berdasarkan hasil pengamatan ketidak disiplin para karyawan tersebut dibuktikan dengan daftar kehadiran para pegawai dari bulan Januari sampe Desember 2018 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan PT. GSMTEX
Dari Bulan Januari – Desember 2018.

Bulan	Ijin	Ijin Sakit	Mangkir
	2018	2018	2018
Januari	5	2	-
Februari	3	2	-
Maret	5	1	-
April	4	3	-
Mei	3	2	-
Juni	7	1	-
Juli	6	1	-
Agustus	3	2	-
September	3	3	-
Oktober	4	1	-
November	5	2	-
Desember	7	1	-
TOTAL	55	21	-

Setelah ditelusuri terkait dengan permasalahan ini, peneliti berasumsi bahwa penyebab rendahnya disiplin kerja karyawan disebabkan oleh kepuasan kerja dan juga komitmen organisasi karyawan yang masih rendah. Menurut Handoko, (2012) Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Sebuah perusahaan didalam perkembangannya sangat tergantung bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Kepuasan kerja karyawan menyangkut perasaan positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan diharapkan akan membantu terciptanya tujuan-tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Kepuasan kerja bisa menjadi pendorong disiplin kerja seorang karyawan dalam bekerja dalam suatu perusahaan. Karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami oleh seorang karyawan dalam bekerja sesuai penilaian masing-masing pekerja.

Sedangkan untuk komitmen organisasi Colquitt, Lepine dan Wesson (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Komitmen karyawan merupakan sebuah bukti nyata dari karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dalam mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada individu. Setiap orang yang bekerja disuatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada

terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Dengan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, karyawan dalam sebuah perusahaan dituntut untuk mempunyai komitmen dalam dirinya sendiri.

Sehubungan dengan fenomena - fenomena yang terjadi selama observasi di PT. GSMTEX maka peneliti akan melakukan penelitian lebih jauh mengenai “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin kerja Karyawan di PT.GSMTEX Kabupaten Bandung**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, adapun indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Banyaknya karyawan yang sering tidak mengisi absensi hal tersebut berdampak pada disiplin kerja di PT.GSMTEX.
2. Sering terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja di PT.GSMTEX.
3. Banyaknya karyawan yang izin pada saat jam kerja, hal tersebut berdampak pada komitmen organisasi di PT.GSMTEX.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kinerja karyawan di PT.GSMTEX.
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di PT.GSMTEX?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di PT.GSMTEX?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif kepuasan kerja terhadap disiplin kinerja karyawan di PT.GSMTEX.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif komitmen organisasi terhadap disiplin kinerja karyawan di PT. GSMTEX.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. GSMTEX.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri, perusahaan tempat penelitian dan bagi akademis yaitu:

1. Bagi Penulis

Bagi penulis penelitian ini merupakan pengalaman yang berharga dimana penulis dapat memperoleh gambaran yang nyata mengenai bagaimana pencapaian teori – teori yang dipelajari dibangku kuliah. Terutama meningkatkan wawasan dan pemahaman di dibidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi kerja terhadap disiplin kinerja karyawan diperusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi mengenai masalah yang dihadapi perusahaan, sehingga dapat memberikan bahan pertimbangan kepada pihak manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan, khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan.

3. Bagi Akademisi

Bagi akademisi ataupun masyarakat di lingkungan perguruan tinggi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya karyawan adalah manusia yang mempunyai perasaan dan kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhinya.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:117) mengemukakan bahwa ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Jika karyawan tersebut meninggalkan pekerjaannya karena merasa tidak puas maka akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia.

Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan. Sedangkan pekerja yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan srikat pekerja dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik dari pada pekerja yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin baik pula disiplin kerja yang akan diberikan oleh karyawan tersebut.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Di dalam perusahaan tentunya para pemimpin ingin karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, sehingga para karyawan dapat bekerja secara optimal untuk mendapatkan hasil yang juga optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas karyawan salah satunya tercermin dari disiplin kerja karyawan tersebut. Jika produktivitas karyawan hal buruk hal itu mungkin karena disiplin kerja yang buruk.

Menurut Irham Fahmi (2016: 75) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Komitmen organisasi dan disiplin akan berproses jika dilakukan pihak manajemen terhadap bawahannya yang timbul dari dorongan atau pembinaan pada perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih baik. Dengan komitmen organisasi yang tepat dapat menimbulkan rasa disiplin yang tinggi, bagi karyawan akan merasa dihargai dan akan bekerja lebih baik. Sehingga komitmen organisasi dan disiplin kerja akan memiliki hubungan yang positif, yakni bila komitmen organisasi semakin tinggi maka disiplin kerja akan semakin baik.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah kepuasan kerja. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan menimbulkan rasa disiplin yang tinggi, sehingga menghasilkan dampak positif bagi perusahaan. Komitmen Organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi,

karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Komitmen organisasi dan disiplin akan berproses jika dilakukan pihak manajemen terhadap bawahannya yang timbul dari dorongan atau pembinaan pada perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih baik. Maka dari itu jika kepuasan kerja, komitmen organisasi baik sehingga akan memiliki hubungan yang positif.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Fajri Zuhri Edja Sya'bana (2017, Bandung)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mulia Raya Prima	Variabel Bebas (Komitmen Organisasi X1) Terhadap (Kinerja Karyawan Y)	Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Dengan Uji Parsial (Uji T) Menunjukkan Hasil Berpengaruh Dan signifikan, Komitmen Afektif Menunjukkan Pengaruh Positif Signifikan yang Ditunjukkan Dengan Hasil Uji T Sebesar 2,166 Yang Lebih Besar dari Ttabel Sebesar 2,030.

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Yati Maryati (2013, Bandung)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Muawanah Al-Maso'em Bandung	Variabel Bebas (Komitmen Organisasi X1) (Kepuasan Kerja X2) Terhadap (Turnover Intention Y)	Terdapat Pengaruh Antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat Secara Simultan Terhadap Untuk Niat Keluar Melalui Pengujian Yang Menghasilkan Fhitung=13,931.
Rohman Arisman (2017, Bandung)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pda Karyawan Hotel Vio Pasteur Bandung.	Variabel bebas (Kepuasan Kerja X1) (Komitmen Organisasi X2) dan Variabel Terikat (Turnover Intention Y)	Terdapat Pengaruh Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Sebesar 57,21% Thradap Turnover Intention.
Eris Rusyadi (2015, Bandung)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Ewindo Rancaekek.	Variabel Bebas (Komitmen Organisasi X1) Variabel Terikat (Kinerja Pegawai X2).	Hasil Penelitian Diketahui Bahwa Kondisi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Nilai r Untuk Dimensi Komitmen Afektif Adalah Sebesar 0,43 dan Nilai Thitung Untuk Komitmen Afektif Adalah Sebesar 2,74.

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Anita Ayu Pangestu (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada BNI KCU Semarang.	Variabel Bebas (Kepuasan Kerja XI) (Komitmen Organisasi X2) Variabel Terikat (Kinerja Pegawai Y)	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Koefisien Determinasi Menunjukkan Angka Sebesar 0,663 atau Dengan Kata Lain Variabel Kinerja Dipengaruhi Oleh Variabel Kepuasan Karyawan dan Komitmen Organisasional Sebesar 66,3 %.

H. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho : Tidak dapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Ha : Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Hipotesis 2

Ho : Tidak dapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

Ha : Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

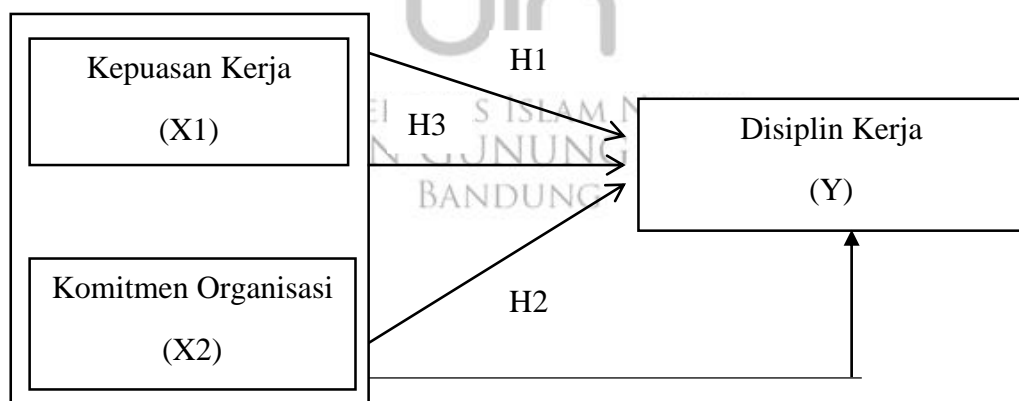
Hipotesis 3

Ho : Tidak dapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja.

Ha : Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja.

I. Model Penelitian

Gambar 1.2
Model Penelitian



Keterangan:

X1 = Kepuasan Kerja (Variabel Independen)

X2 = Komitmen Organisasi (Variabel Independen)

Y = Disiplin Kerja (Variabel Dependen)

H1 = Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan

H2 = Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan

H3 = Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

