

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Manusia dengan segala kemampuan yang dimiliki dapat dan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Hal ini membutuhkan pendayagunaan sumber-sumber yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien. Dari sumber daya yang terdapat di perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting, karena tanpa sumber daya manusia maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

Untuk itu, sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dapat diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing. Hal ini berarti karyawan merupakan aset yang paling berharga bagi organisasi dalam jangka panjang.

Dalam pengembangan SDM, perilaku karyawan di tempat kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kesehatan dan pertumbuhan setiap organisasi. Perilaku karyawan yang tidak disiplin akan

memporakporandakan moral kerja keseluruhan organisasi. Karyawan yang tidak disiplin akan merugikan bagi organisasi itu sendiri. Ini berarti disiplin perlu ditegakkan oleh setiap organisasi yang ingin maju. Namun dalam hal ini tidak berarti karyawan itu segalanya dalam menjalankan kegiatan perusahaannya juga menetapkan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh karyawannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut.

Hal ini di dasarkan pengelolaan organisasi merupakan tempat atau wadah sekelompok manusia untuk mencapai tujuan dan disiplin merupakan suatu motivasi, sikap, dan kepatuhan terhadap tugas yang diberikan padanya atau melakukan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Manajemen organisasi harus mampu membuat kebijakan untuk mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai. Tahap pertama adalah menata peraturan kerja sebagai kerangka acuan bagi pegawai. Tahap berikutnya adalah menerapkan pengawasan untuk membentuk karakter disiplin dan yang terakhir adalah membudayakan disiplin kerja dikalangan pegawai itu sendiri. Penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan pada pegawai semata sehingga suatu organisasi harus mempunyai suatu pola pembinaan disiplin para pegawainya.

Pembinaan disiplin dapat dengan mendorong para pegawai untuk patuh terhadap berbagai tata peraturan yang berlaku di organisasi yang dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran

terhadap tata peraturan yang berlaku dengan tujuan utama untuk membina disiplin diri diantara para pegawai.

Berdasarkan pengamatan pendahuluan yang penulis lakukan serta informasi dari sejumlah karyawan terdapat fenomena-fenomena yang terjadi di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jakarta Timur.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan dengan metode pengamatan dengan beberapa karyawan di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jakarta Timur ini terdapat beberapa faktor mengenai disiplin kerja yang rendah yang pertama adalah pengawasan. Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan ini, menjelaskan terdapat salah satu bagian yang terdapat diperusahaan ini yang memiliki tingkat pengawasan yang rendah. Hal ini terlihat jika pengawasan mengendur maka disiplin pun biasanya juga akan turut mengendur. Keadaan ini disebabkan karena disiplin kerja karyawan belum bersifat intrinsik (berasal dari dalam diri individu), tetapi cenderung lebih bersifat ekstrinsik yaitu disiplin karena pengaruh dari luar diri individu sehingga hal ini menyebabkan produktivitas kerja karyawan rendah.

Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang merupakan pedoman untuk mencapai tujuan. Disiplin dapat ditegakkan melalui pelaksanaan pengawasan dan pada dasarnya penyelenggaraan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi diemban oleh pimpinan organisasi. Melalui pengawasan pimpinan organisasi, para bawahan diarahkan untuk selalu mematuhi peraturan. Dan jika terjadi

penyimpangan atau kesalahan maka pimpinan berkewajiban untuk melakukan tindak lanjut pengawasan atau pendisiplinan terhadap bawahan.

Seperti yang dilansir dari artikel *online* berikut ini, Sebanyak 11 pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang, Kalbar pada kurun waktu 2012 - 2013 dikenakan sanksi mulai ringan hingga berat. "Ini sesuai dengan aturan kepegawaian yang berlaku terhadap PNS," kata Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Bengkayang Paulus, saat dihubungi di Pontianak.

Paulus menjelaskan, pembinaan terhadap PNS itu akan terus dilakukan. Tujuannya agar PNS bisa menaati aturan dan bisa bekerja profesional. Sementara pada tahun 2014, pihaknya tengah memproses lima PNS. Namun, belum diketahui sanksi yang diberikan karena masih dalam proses.

Ia tidak memungkiri pelanggaran itu terjadi karena kurangnya tenaga profesional dan lemahnya pengawasan. Kondisi itu membuat pelanggaran disiplin meningkat yang berdampak kepada aparatur pemerintah berhadapan dengan hukum¹.

Oleh karena itu, disiplin yang perlu ditegakkan adalah disiplin diri yaitu dengan tumbuhnya kesadaran karyawan untuk bersikap dan berperilaku disiplin secara sukarela walaupun tanpa adanya pengawasan.

¹ <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/14/01/20/mzoqa0-sanksi-untuk-para-pns-bandel>
(di akses pada tanggal 28 Februari 2015 22:19)

Faktor selanjutnya hal yang menyebabkan kedisiplinan yang rendah adalah konflik. Konflik bisa berupa konflik antar sesama karyawan dan konflik antar karyawan dengan atasan bahkan konflik juga bisa terjadi antara atasan dengan atasan.

Kasus yang sama juga didapat dari artikel *online* berikut ini, Pemerintah Daerah (Pemda) diminta menyelesaikan perseteruan yang terjadi di tubuh PT Asia Pacific Fiber (PT.APF) Karawang. Permintaan ini dilontarkan terkait ribuan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut adalah pekerja lokal Karawang. Selain terpicu oleh kehadiran para preman di lingkungan perusahaan itu.

Ada sekitar 1500 karyawan yang saat ini sedang mengalami kegelisahan di perusahaan PT Asia Pacific Fiber (PT.APF) Karawang. Hal itu karena mereka menjadi korban perkelahian Top Managemen yang ada, dengan adanya gangguan dari kelompok preman yang sengaja didatangkan kedalam perusahaan tersebut.

Pengurus PUK serikat pekerja Keb.SPSI yang namanya minta dirahasiakan mengatakan untuk saat ini konflik antar Top Managemen perusahaan sudah mulai mengganggu karyawan. Hal itu dengan masuknya sekelompok preman dilingkungan perusahaan PT. AFP. Karyawan sudah tidak nyaman ketika bekerja. Untuk itu, karyawan meminta pihak berwenang dalam hal ini Pemda ikut campur menyelamatkan nasib karyawan yang semuanya masyarakat Karawang,” ungkap pengurus PUK. Ditambahkannya, nasib sekitar 1500 karyawan PT APF itu semuanya

kepala keluarga. Jika itu dikonversi dengan keluarga ada sekitar empat ribuan keluarga yang akan menjadi korban jika pada akhirnya nasib karyawan menjadi korban karena perusahaan ditinggal investor².

Konflik dapat menyebabkan karyawan menjadi malas untuk bekerja, karena apabila karyawan memiliki konflik antar sesama karyawan atau dengan atasan membuat karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan akan menjadi kurang maksimal. Dengan kata lain konflik mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Dan faktor terakhir yang mempengaruhi rendahnya kedisiplinan adalah kepuasan kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dapat dicapai dengan adanya disiplin kerja maka pemenuhan kebutuhan karyawan baik fisik maupun psikologis harus diperhatikan, dengan demikian dapat terbentuk kepuasan kerja dari para karyawannya bahwa mereka dihargai dan diakui keberadaannya. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya dan mengakibatkan rendahnya disiplin kerja. Hal itu akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Seperti yang dialami oleh karyawan PT. POS INDONESIA Jakarta Timur. Dalam pengamatan pra penelitian, peneliti lakukan ditemukan bahwa ada yang terlihat kurang puas terhadap pekerjaannya disebabkan salah satunya, yaitu mereka harus mengerjakan pekerjaan yang monoton atau setiap harinya, hal itu membuat karyawan merasa bosan dengan apa

² <http://www.radar-karawang.com/2013/01/buntut-konflik-top-managemen-pt-apf.html> (di akses pada tanggal 28 Februari 2015 20:21)

yang dikerjakan. Ketika karyawan tidak menikmati pekerjaannya dan mulai merasa bosan dengan pekerjaan itu, karyawan merasa bahwa selama ini dia sudah membuang banyak kesempatan untuk tumbuh di bidang lain yang disukainya. Hal itu membuat para karyawan yang sudah melakukan pekerjaan merasa jenuh akan pekerjaannya dikarenakan tidak ada tantangan dalam bekerja dan tidak mempunyai rasa kompetitif kepada karyawan lain.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu kurangnya pengawasan, tingginya konflik kerja, dan yang terakhir rendahnya kepuasan kerja karyawan. dari hal-hal yang dikemukakan diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai masalah disiplin kerja karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jakarta Timur.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jakarta Timur, antara lain:

1. Kurangnya pengawasan
2. Tingginya konflik kerja
3. Rendahnya kepuasan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah yang diidentifikasi di atas, peneliti hanya membatasi masalah yang akan diteliti pada “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian Latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti

Menambah wawasan berpikir dan pengetahuan sebagai wadah bagi peneliti mengenai kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan

2. Tempat Penelitian

Sebagai bahan masukan dalam upaya memperbaiki kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan.

3. Mahasiswa

Sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan dan memperkaya wawasan berpikir.

4. Masyarakat

Dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan dipergunakan sebagai bahan bacaan.