

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri garmen merupakan salah satu bentuk usaha di bidang busana yang memproduksi pakaian jadi dalam jumlah yang banyak. Industri garmen di Indonesia terus berkembang seiring dengan kebutuhan masyarakat dan jumlah penduduk yang cukup besar sehingga profit yang diperoleh sangat menjanjikan. Hal ini memicu persaingan yang sangat ketat dalam industri garmen, karena bukan hanya dapat memenuhi kebutuhan pasar lokal tetapi juga untuk kebutuhan pasar internasional.

CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut adalah sebuah perusahaan kompleks di Garut yang merupakan salah satu anak dari produsen kompleks Cardinal yang bergerak di bidang jasa penjahitan, bordir, dan proses finishing produk dengan merk Cardinal. Perusahaan tersebut telah berdiri hampir 10 tahun di Kota Garut dan telah menyerap banyak tenaga kerja khususnya warga Garut. Dengan berdirinya CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut yang cukup lama, kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan selamanya dalam kondisi baik. CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut sendiri tidak lepas dari permasalahan mengenai karyawan yang salah satunya berkaitan dengan disiplin kerja karyawan.

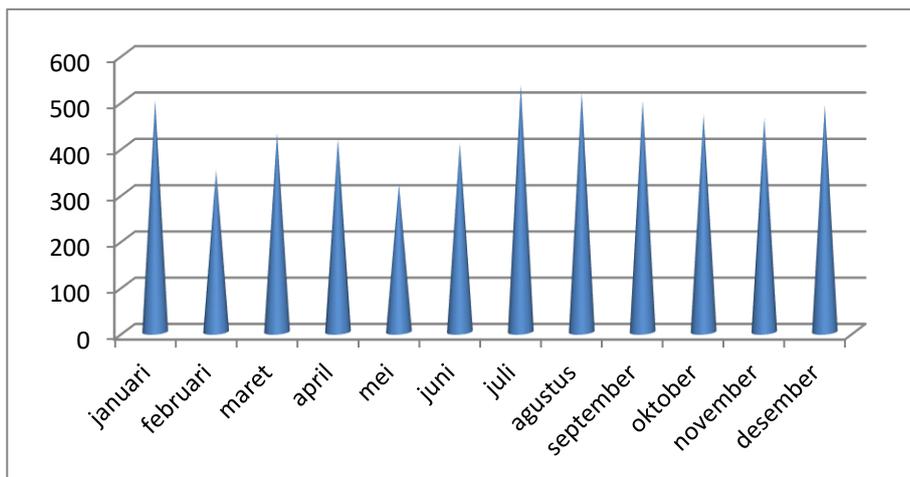
Kurangnya pengetahuan tentang peraturan disiplin kerja, prosedur dan kebijakan yang ada dalam perusahaan CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Hal ini disampaikan oleh pihak HRD CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut menyatakan bahwa dari data keterlambatan masuk kerja masih banyak pegawai yang datang terlambat. Sepanjang tahun 2019 masih ada 3.395 pegawai yang datang dengan tidak tepat waktu.

Hal ini karena kedisiplinan dalam kaitannya dengan kinerja dan produktivitas kinerja itu sendiri memuat semua hal yang diperlukan dalam proses kerja yang efektif, sebagaimana dijelaskan melalui aspek-aspek yang

terkandung dalam kedisiplinan, yaitu: persepsi sebagai motif yang mendorong untuk menghargai orang lain sehingga terkondisi ketentraman atau ketenangan dalam bekerja (aspek psikologis), relevansi sikap pegawai dengan standar serta tujuan yang dirumuskan dalam organisasi (aspek personal), kecenderungan meleburnya sikap individu dalam kehidupan kelompok (aspek sosial), dan lingkungan kerja yang kondusif karena berkembangnya nilai-nilai kebersamaan menjadi aspek lingkungan yang mengembangkan fungsi kedisiplinan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 24 Februari 2020 dengan Ibu Sinta Rahayu S.Pd selaku Staff bagian Sumber Daya Manusia CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut, dalam kesempatan wawancara peneliti mendapatkan hasil adanya permasalahan yang dilakukan oleh pegawai bahwa banyak pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, dan dilihat dari data-data yang diperoleh peneliti dari CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut tingkat kedisiplinannya sangat rendah. Oleh karena itu peneliti memilih untuk penelitian di CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut yang mempunyai masalah dengan tingkat kedisiplinan yang rendah.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai permasalahan yang ada di CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut dapat dilihat dari Data yang didapat peneliti dari objek penelitian di CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut untuk melihat tingkat disiplin dari absen keterlambatan pegawai selama 1 tahun terakhir dapat penulis tampilkan dalam gambar berikut ini:

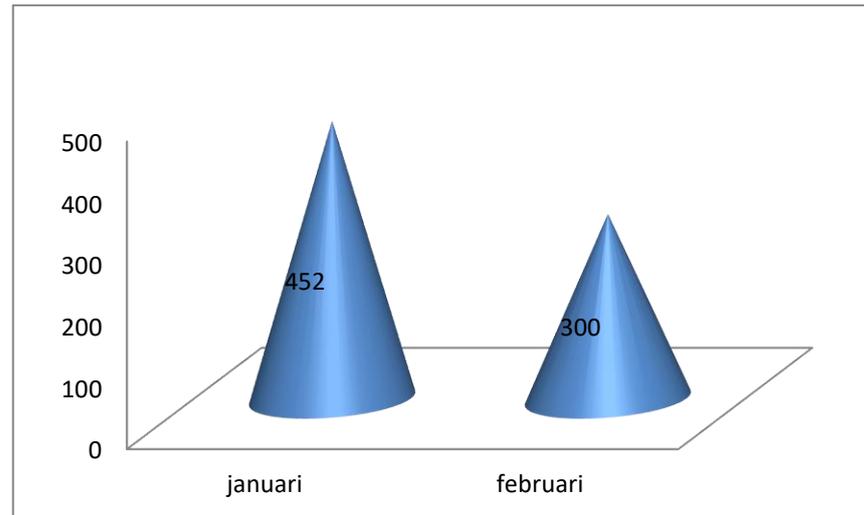


Sumber : *Data Sekunder HRD CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Garut*

Gambar 1. 1

Grafik Keterlambatan Masuk Kerja Pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut Pada Bulan Januari-Desember 2019

Gambar 1.1 menunjukkan mengenai grafik keterlambatan masuk kerja pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut pada bulan Januari-Desember 2019 tingkat keterlambatan pegawai datang ke perusahaan sangat tinggi. Terlihat dalam grafik pada bulan juli tingkat keterlambatan sangat tinggi mencapai 534 orang pernah mengalami keterlambatan datang kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan di CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut masih rendah.



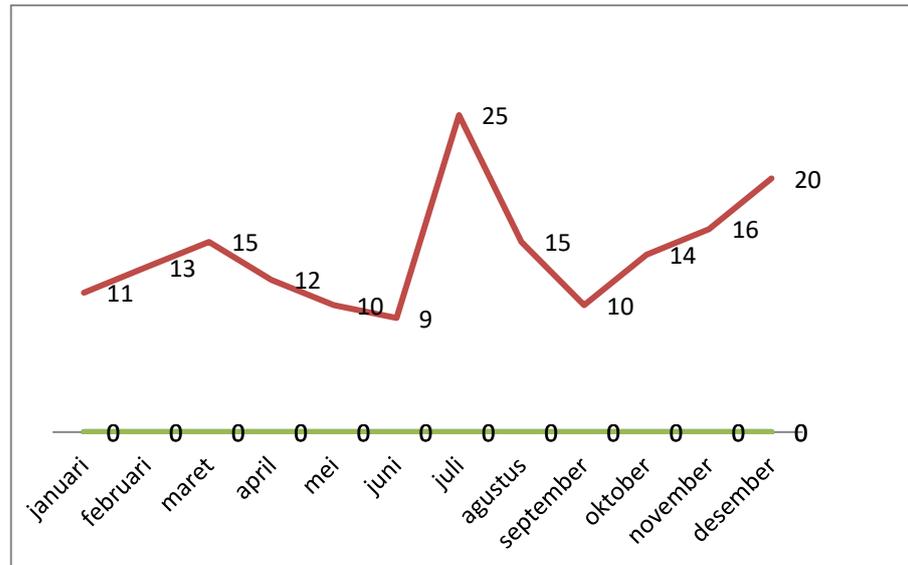
Sumber : *Data Sekunder HRD CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Garut*

Gambar 1. 2

Grafik Keterlambatan Masuk Kerja Pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut Pada Bulan Januari-Februari 2020

Gambar 1.2 menunjukkan mengenai grafik keterlambatan masuk kerja pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut pada bulan Januari-Februari 2020 tingkat keterlambatan pegawai datang ke perusahaan sangat tinggi mencapai 452 orang pernah mengalami keterlambatan datang kerja. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan di CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut masih rendah.

Kurangnya disiplin kerja berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika disiplin disuatu perusahaan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Disiplin kerja yang ada di CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut secara keseluruhan belum optimal, masih ada saja pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun data yang didapatkan oleh peneliti dari objek penelitian di CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut, untuk melihat tingkat disiplin dari absensi pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut selama 1 tahun terakhir dapat ditampilkan pada grafik berikut ini :



Sumber : Data Sekunder HRD CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Garut

Gambar 1.3

Grafik Absensi Pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut Pada Bulan Januari-Desember 2019

Berdasarkan gambar 1.3 menunjukkan mengenai grafik absensi kerja pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut pada bulan Januari-Desember 2019 cenderung meningkat. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi dibulan Juli yaitu sebanyak 25 orang pegawai. Ketidakhadiran pegawai ini dapat menyebabkan adanya kelambatan pekerjaan, dengan banyaknya pegawai yang tidak hadir tentunya akan menyebabkan ketertundaan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang sudah ditargetkan akan terbengkalai. Dalam hal ini tentu saja apabila tingkat ketidakhadiran pegawai tinggi akan berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

Terlihat dari permasalahan diatas, dari data penilaian disiplin kerja karyawan CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut dan data rekap absensi karyawan selama periode 2019, serta didukung dengan melakukan wawancara pada salah satu HRD CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut dan mengamati fenomena di lapangan pada perusahaan CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut tersebut telah dianalisis dapat terlihat dengan jelas bahwa disiplin kerja karyawan CV. Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut mengalami penurunan. Penurunan

disiplin kerja menjadi hal yang akan menyebabkan perusahaan terancam akan kemajuan bisnisnya. Disiplin kerja suatu wadah kebiasaan dalam diri kita sendiri, karena seseorang yang berhasil didalam pekerjaannya mereka mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, sehingga mereka bisa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu. Dan sebaliknya jika seseorang mempunyai tingkat disiplin yang rendah semua pekerjaan yang mereka lakukan tidak akan sesuai apa yang diharapkan.

Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan pembentukan disiplin kerja. Untuk pembentukan disiplin kerja, dapat dilihat dari faktor-faktor disiplin kerja. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2017, hal.89) ditentukan oleh Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan, adatidaknya pengawasan pemimpin dalam setiap kegiatan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, motivasi, dan Kepuasan Kerja.

Dengan adanya faktor-faktor tersebut, peneliti melakukan wawancara terhadap karyawan dengan menanyakan beberapa pertanyaan terbuka mengenai “faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja?”, tanggapan karyawan CV.Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut lebih dominan menyatakan yang paling mempengaruhi dalam pelaksanaan disiplin kerja di CV.Budi Jaya Abadi Cardinal Kota Garut ini yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi. Mereka memberikan argumen bahwa bekerja itu tidak hanyasemata-mata mencari uang saja, tetapi dalam bekerja mereka harus merasa puas dan mendapatkan kesejahteraan karyawan akan dengan penuh semangat segala upaya dalam pekerjaannya

Setelah dilihat dari tanggapan masing-masing karyawan dan fenomena tersebut, disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi dan kebijakan perusahaan yang bijak salah satunya adalah mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Adapun faktornya yaitu kepuasan kerja yang dapat menimbulkan tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai. Hal tersebut diutarakan oleh Luthans (2014) didalam bukunya didalam bukunya “*Research absenteeism tends to be low, when satisfaction is*

low, absenteeism tend to be high” dimana tingkat absensi akan berhubungan dengan disiplin kerja dari seorang pegawai. “Ketika seseorang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan melakukan pengabdian (*Neglect*), pegawai akan datang terlambat atau bahkan absensi dari pekerjaannya” (Robbins, 2006).

Selain kepuasan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi. Menurut Herzberg faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya adalah faktor motivasi berupa penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, prestasi dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Streerts (1985) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua faktor yaitu dalam individu dan dari luar individu. Faktor dari dalam individu berupa kepribadian semangat kerja, motivasi kerja intrinsik dan kepuasan kerja. Sedangkan untuk faktor luar individu yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, tindakan indisipliner yang diberikan, motivasi kerja ekstrinsik dan kepuasan kerja.

Herzberg dalam Muhaimin (2004) mengatakan bahwa ciri pelaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang melakukan pekerjaan. Sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaan. Tingkah laku pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin lainnya, sebaliknya tingkah laku pegawai yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi suatu perusahaan.

Dalam hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu guna untuk mempertegas bahwa terdapat hubungan positif antara Kepuasan kerja dan Motivasi dengan Disiplin Kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maman Sulaeman dan Sri Herdiani dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Banjar”. Dengan hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Banjar, hal ini dilihat dari Pengaruh motivasi terhadap disiplin.

Dapat disimpulkan bahwa pekerja yang memiliki motivasi tinggi dan merasa senang dalam mengerjakan pekerjaan (pegawai yang memperoleh kepuasan kerja) merupakan suatu wujud perilaku yang mengarah pada terbentuknya disiplin kerja dengan kata lain kepuasan kerja dan motivasi memiliki hubungan dengan disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut**”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pada pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut?
2. Bagaimana gambaran motivasi pada pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut?
3. Bagaimana gambaran disiplin kerja pada pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut?

1.3 Tujuan Penelitian Masalah

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja pada pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi pada pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut.
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat disiplin kerja pada pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut.
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut.

5. Untuk mengetahui pengaruh tingkat motivasi dan disiplin kerja pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut.
6. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kepuasan kerja dan terhadap disiplin kerja pegawai CV. Budi Jaya Abadi Cardinal kota Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan akan berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, memperkuat teori-teori pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan prediksi dan penjelasan yang berarti bagi peningkatan disiplin kerja sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan sebagai bahan masukan, umpan balik (feedback) tentang pentingnya Kepuasan Kerja dan Motivasi dalam mengatasi permasalahan mengenai disiplin kerja karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.