

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi karyawan merupakan aset utama dari organisasi. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Para karyawan yang menjadi tulang punggung dalam melaksanakan setiap tujuan organisasi, mulai dari merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan segala kegiatan dalam organisasi. Untuk itu sikap-sikap positif dari setiap karyawan harus selalu diperhatikan oleh para penyelia dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Kepuasan kerja karyawan dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar ia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaannya lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Herzberg (1959), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas.

Bila karyawan sudah merasa malas dalam pekerjaannya, maka karyawan akan cenderung untuk memperlambat pekerjaannya. Hal ini sudah termasuk dalam pelanggaran peraturan perusahaan. Sehingga karyawan pun cenderung untuk menunjukkan perilaku tidak disiplin. Dan jika karyawan sudah menunjukkan perilaku tidak disiplin, maka tentunya akan dapat merugikan perusahaan. Sehingga tujuan dari perusahaan tersebut menjadi sulit semakin untuk dicapai.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah karyawan disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien (Lateiner dan Levine, terjemah Soejono, 1997 : 60). Bila para karyawan memiliki disiplin

kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian awal pada salah satu instansi di Kota Bandung Propinsi Jawa Barat dalam hal ini yang dimaksud adalah Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat. Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat merupakan salah satu lembaga yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan dalam masyarakat di tingkat Propinsi. Di lembaga inilah aktifitas para karyawan diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan di seluruh daerah. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan lembaga, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga/instansi, banyak karyawan yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya itu. Padahal karyawan itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menyelenggarakan dan membentuk konsep pendidikan yang jelas.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Subbagian Kepegawaian di kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat, menuturkan bahwa rasa tanggung jawab dari para bawahannya bisa dikategorikan masih sangat minim. Ada beberapa pegawai cenderung melakukan dan mengerjakan tugas dan tanggung jawab hanya pada saat ada pekerjaan yang mendesak dan harus secepatnya dikumpulkan. Tentunya hal seperti ini sangat mempengaruhi kinerja para karyawan yang lainnya ke arah yang negatif.

Berdasarkan hasil pengamatan di lingkungan kerja karyawan Subbagian Kepegawaian, terlihat ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan jam kerja dengan baik. Hal ini terlihat pada saat jam kerja ada beberapa karyawan yang masih berkumpul bukan untuk membahas masalah pekerjaan tetapi hanya duduk-duduk dan berkumpul hanya untuk membicarakan sesuatu di luar masalah pekerjaan. Selain itu, terlihat ada juga karyawan yang sibuk SMS dan bertelepon pada saat jam kerja berlangsung. Keadaan seperti ini memperlihatkan kurangnya rasa disiplin dari para karyawan yang ada di lingkungan Subbagian Kepegawaian.

Kedisiplinan kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena kedisiplinan karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak akan tercapai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini memfokuskan pada pengkajian tentang kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Rumusan masalah dituangkan ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pada karyawan subbagian kepegawaian di kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran disiplin kerja pada karyawan subbagian kepegawaian di kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan subbagian kepegawaian di kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk memperoleh data mengenai kepuasan kerja pada karyawan subbagian kepegawaian di kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat
2. Untuk memperoleh data mengenai disiplin kerja karyawan subbagian kepegawaian di kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan subbagian kepegawaian di kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja di dalam lingkungan organisasi.
- b. Menambah khasanah keilmuan psikologi yang dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kalangan profesi seperti *Human Resource Managerial*, penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan bagi keperluan konseling dan upaya untuk memahami kondisi karyawan sehingga dapat memecahkan permasalahan yang dihadapinya khususnya dalam hal kepuasan kerja dan disiplin kerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan terhadap perbaikan SDM bagi lembaga tempat dimana penelitian dilaksanakan, yaitu pada Subbagian Kepegawaian di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada lembaga agar dapat meningkatkan kebaikan kepuasan kerja karyawan demi tercapainya disiplin kerja pada karyawan.

E. Asumsi

Dessler (1982) mengemukakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang

berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Lih. Handoko, 2001:196). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan itu, maka didapatkan asumsi penelitian sebagai berikut: “Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan mempunyai disiplin kerja tinggi, dan sebaliknya jika karyawan mempunyai kepuasan kerja yang rendah akan mempunyai disiplin kerja yang rendah pula”.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan dengan perlu diuji kebenarannya dengan menggunakan data empiris (Furqon, 2001: 14).

Berdasarkan tujuan penelitian dan asumsi di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan, sebagaimana diuraikan berikut ini :

H₀ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan subbagian kepegawaiannya di kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.

H_a : Terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan subbagian kepegawaiannya di kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.

G. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimanakah hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan di Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang memungkinkan dilakukan pencatatan dengan penganalisan data penelitian secara eksak dengan menggunakan analisis statistik.

Metode yang digunakan adalah metode *dekriptif korelasional*. Menurut Usman (2008), penelitian korelasi bermaksud mendeteksi seberapa jauh variasi pada suatu faktor berhubungan dengan variasi atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasinya. Uji statistik yang dipakai yaitu uji korelasional, dengan menggunakan koefisien korelasi *Rank Pearson Product Moment* (r).

H. Teknik dan Instrumen Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang memungkinkan dilakukannya pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik. Sedangkan pengumpulan data menggunakan angket sebagai instrumen penelitian yang terdiri dari dua format, yaitu format yang mengukur kepuasan kerja karyawan dan format yang mengukur disiplin kerja karyawan. Format yang mengukur kepuasan kerja karyawan menggunakan kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan definisi operasional dari faktor kepuasan kerja dari Luthans (1998:145-146), sedangkan alat ukur disiplin kerja karyawan Angket disiplin kerja ini disusun berdasarkan indikator disiplin kerja dari Soejono (1997 : 67).

I. Lokasi dan Populasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat yang terletak di Jl. Dr. Radjiman 6, Bandung.

Dari populasi keseluruhan bidang di Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat yang berjumlah 550 orang, penelitian menggunakan sampel yang dipilih secara random, dan kemudian diperoleh bidang Subbagian Kepegawaian yang jumlahnya terdiri dari 80 orang yang dijadikan sampel penelitian ini.

