

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan seluruh aktivitas perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2005:40) yang menyatakan bahwa :

“Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuan menghadapi tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia setepat-tepatnya.”

Manusia merupakan sumber daya yang dinamis, memiliki pikiran dan perasaan, dengan sikap, dan pola tingkah laku, serta kebutuhan yang berbeda-beda yang membedakan dengan faktor produksi lain. Keberadaan manusia sebagai sumber daya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif harus dapat memaksimalkan kondisi kerja dan dinamika pegawai dalam organisasi/perusahaan. Dengan program-program kepegawaian yang tertuju kepada solusi permasalahan, diharapkan

perusahaan mampu mendorong produktivitas melalui tindak lanjut seputar permasalahan yang dihadapi oleh pegawai. Senada dengan pendapat Justine T. Sirait (2007:9) bahwa :

“Sasaran yang diharapkan dapat dicapai manajemen sumber daya manusia melalui kegiatan-kegiatan atau program-program bagian kepegawaian dari suatu organisasi adalah terciptanya suatu kondisi dimana pegawai dapat mencapai produktivitas yang tinggi, pegawai mampu bertahan (tetap bekerja) dalam organisasi dalam waktu yang relatif lama, rendahnya tingkat ketidakhadiran dan akhirnya pegawai merasa puas dalam menjalankan tugasnya di organisasi. Apabila hal ini tercipta maka dapat dikatakan bahwa lingkup pekerjaan bagian kepegawaian adalah efektif (berhasil)”.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi disamping unsur yang lainnya. Tidak ada suatu organisasi/lembaga yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai, seperti pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2007:12), bahwa : “Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.”

Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2004:309) bahwa “Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Pegawai merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi, dan harus dipekerjakan

secara efektif, efisien, dan manusiawi. Agar kondisi tersebut dapat tercipta, maka organisasi perlu membuat perencanaan SDM sebaik-baiknya sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Dengan demikian, organisasi tidak akan mengalami kesulitan dalam memenuhi SDM berkualitas yang dibutuhkan.

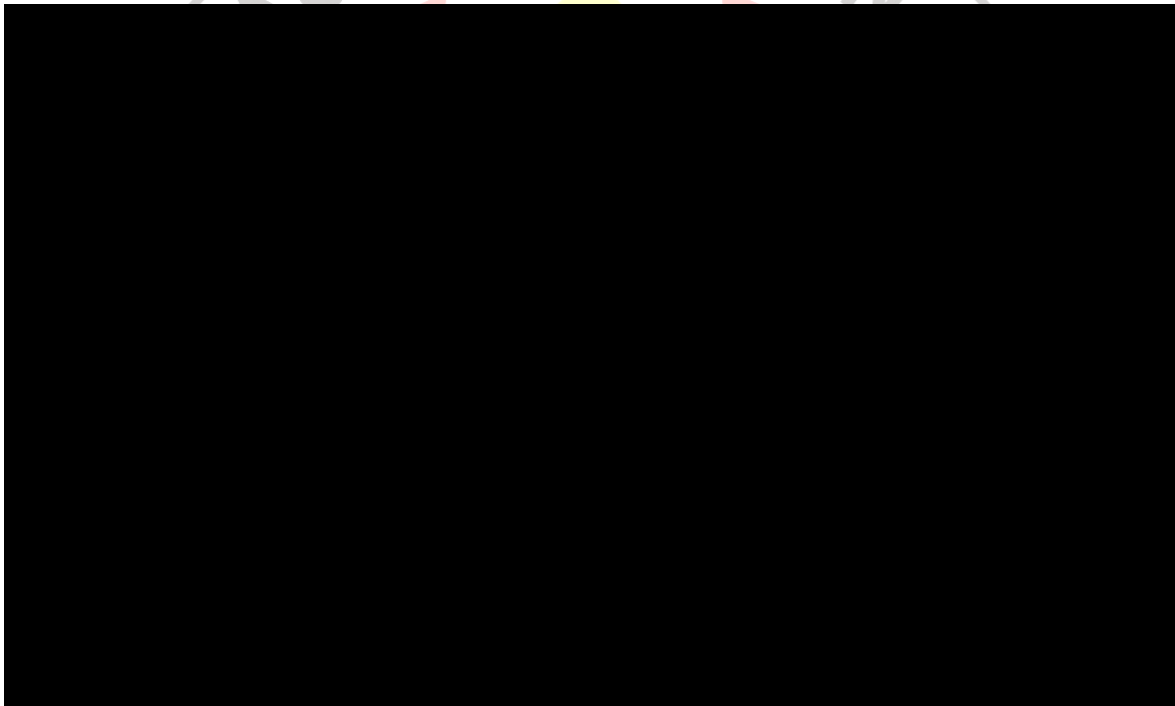
Begitu banyak permasalahan yang muncul berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Beberapa hambatan dan kesulitan berkembang menjadi permasalahan yang kompleks, seperti rendahnya produktivitas, rendahnya prestasi kerja, rendahnya tingkat kedisiplinan, tingginya stres kerja, adanya ketidakpuasan dalam bekerja dan lain sebagainya yang bisa menjadi penghambat perkembangan organisasi.

Hambatan-hambatan seperti ini sering kita jumpai pada instansi-instansi pemerintah, khususnya mengenai kedisiplinan yang menjadi salah satu masalah mendasar dan harus segera diatasi dengan serius. Hal ini dipertegas oleh pernyataan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Meneg PAN) Taufiq Effendi, seperti yang dikutip dari <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0701/12/ekonomi/3234696.htm>, bahwa :

“55 persen dari total pegawai negeri sipil yang mencapai sekitar 3,6 juta orang berkinerja buruk dan disiplin kerja yang rendah. Jika masalah tersebut tidak ditangani dengan serius maka akan membuat *image* dari instansi pemerintah semakin buruk dimata publik.”

Masalah yang berhubungan dengan tindakan indiscipliner ini juga terjadi pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. Berdasarkan data yang penulis

peroleh pada saat melakukan pra penelitian, ternyata penulis menemukan fenomena bahwa tingkat kedisiplinan pegawai PD. Kebersihan Kota Bandung terbilang masih rendah. Hal tersebut diindikasikan oleh data tingkat kemangkiran atau ketidakhadiran pegawai yang menunjukkan peningkatan yang cukup tinggi. Berikut Grafik ketidakhadiran pegawai PD. Kebersihan Kota Bandung selama Periode Juni 2007 sampai dengan Mei 2008 :



**Gambar 1.1**  
**Grafik Ketidakhadiran Pegawai PD. Kebersihan Kota Bandung**  
**Periode Juni 2007-Mei Tahun 2008**

Sumber : Bagian SDM PD. Kebersihan Kota Bandung 2008

Berdasarkan data Gambar 1.1, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai PD. Kebersihan Kota Bandung mengalami fluktuasi selama periode Juni 2007 sampai dengan Mei 2008. Persentase ketidakhadiran pegawai PD. Kebersihan Kota Bandung

paling tinggi sebesar 17.88% terjadi pada bulan Mei 2008. Tingginya jumlah persentase ketidakhadiran pegawai mengindikasikan masalah cukup serius yang harus segera ditangani, seperti yang diungkapkan oleh Agus Dharma (2004:387) yang menyatakan bahwa, “Perilaku pegawai yang mencerminkan ketidakdisiplinan, paling sering ditemui di tempat kerja adalah pegawai yang terlambat masuk kerja, mangkir, terutama setelah hari libur”. Semakin tinggi tingkat kemangkiran pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya, sebaliknya, semakin rendah tingkat kemangkiran pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Gouzali Saydam (2005:286) berpendapat bahwa “Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai yang akan terlihat dalam suasana kerja yaitu sering terlambatnya pegawai masuk kerja atau pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan”. Selain itu Agus Dharma (2004:411) mengungkapkan bahwa perilaku tidak disiplin pegawai yang paling sering dijumpai di tempat kerja adalah :

1. Melanggar peraturan jam istirahat dan jadwal kerja lainnya,
2. Melanggar peraturan keamanan dan kesehatan kerja,
3. Terlambat masuk kerja, mangkir, terutama sebelum dan setelah ramadhan,
4. Bekerja dengan ceroboh atau merusak peralatan lainnya
5. Suka betengkar, tidak mau bekerja sama atau perilaku lain yang tidak menyenangkan sesama pegawai.
6. Terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang perintahkan.

Pendapat Veithzal Rivai (2004:444) mengenai kedisiplinan yaitu :

“Disiplin kerja sebagai alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sesuai dengan beberapa penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa “Kedisiplinan berkaitan dengan sikap dan perilaku seorang yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku sehingga tujuan yang telah ditetapkan tercapai” (Malayu Hasibuan, 2007:194). Jika masalah kedisiplinan tidak dapat ditangani dengan baik, maka hal ini akan mengganggu pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bagian yang penting bagi pegawai, disamping itu kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat strategis dalam perusahaan, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu kunci utama dalam organisasi ataupun perusahaan. Kepuasan pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Hal tersebut selaras dengan yang diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2007:202) bahwa, “Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”.

Untuk menciptakan kepuasan kerja pada pegawai bukanlah sesuatu hal yang mudah karena dalam menciptakan kepuasan kerja, suatu organisasi harus dapat memenuhi berbagai faktor yang dapat menciptakan kepuasan pada pegawai tersebut. Faktor-faktor tersebut antara lain gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja. Selain penting untuk menciptakan kepuasan kerja pada pegawai, sangat penting pula bagi suatu organisasi untuk menjaga dan memelihara

serta menjaga tingkat kepuasan kerja ini, karena setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada diri dan lingkungannya.

Kepuasan kerja merupakan cerminan perilaku yang ditampilkan oleh pegawai sebagai hasil persepsi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pegawai yang masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila terjadi kesesuaian antara harapan pegawai dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja.

Tolak ukur untuk kepuasan kerja sebenarnya tidak ada yang mutlak tetapi hal ini dapat diamati dari sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Indikasi atau tolak ukur dari kepuasan kerja diantaranya adalah prestasi kerja, moral kerja, produktivitas kerja pegawai, tingkat *turnover*, serta kedisiplinan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Kedisiplinan pegawai itu sendiri dapat dilihat dari waktu dan tingkat absensi. Jika pegawai datang ke tempat kerja selalu tepat waktu dan tingkat absensinya rendah maka, bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai tersebut baik. Sebaliknya jika pegawai datang ke tempat kerja sering terlambat dan tingkat absensinya tinggi maka kepuasan kerja pegawai di perusahaan dapat dikatakan kurang.

Seperti yang diungkapkan oleh AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:117) yang menyatakan bahwa,

“Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadiran (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif”.

Masalah rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai PD. Kebersihan Kota Bandung salah satunya disebabkan oleh ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini terjadi karena tidak sesuainya antara harapan pegawai dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkan dari tempatnya bekerja seperti gaji, prestasi kerja, fasilitas yang kurang mendukung, buruknya kerjasama dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang kurang baik. berdasarkan hasil penelitian penulis menemukan fenomena ini terjadi pada tenaga kerja kontrak yang statusnya bukan pegawai tetap dan mendominasi bidang kerja operasional wilayah dan beberapa orang di bidang kerja yang lain.

Akibat ketidaksesuaian harapan dan ketidakpuasan kerja yang dialami pegawai tersebut menyebabkan banyaknya tenaga kerja kontrak yang keluar atau memilih bekerja ditempat lain dalam kurun waktu setahun periode Juni 2007 sampai dengan Mei tahun 2008. Tabel 1.1 menunjukkan tingginya angka pegawai yang keluar di PD. Kebersihan Kota Bandung.



**Tabel 1.1**  
**Data Pegawai PD. Kebersihan Kota Bandung**  
**Yang Keluar Periode Juni 2007-Mei Tahun 2008**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai Keluar</b>
Juni	4
Juli	2
Agustus	5
September	1
Oktober	3
November	1
Desember	1
Januari	2
Februari	3
Maret	1
April	2
Mei	3
<b>Total</b>	<b>28</b>

Sumber : Bagian SDM PD. Kebersihan Kota Bandung 2008

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa adanya peningkatan jumlah pegawai bagian SDM yang keluar dalam periode Januari sampai Juni tahun 2008, hal ini mengindikasikan adanya masalah yang membuat pegawai merasa tidak puas dalam bekerja. Berkurangnya jumlah pegawai PD. Kebersihan Kota Bandung mengakibatkan kinerja perusahaan kurang maksimal dalam melayani masyarakat.

Dugaan penulis tentang adanya ketidakpuasan kerja yang sebagian besar dialami oleh pegawai tidak tetap di PD. Kebersihan Kota Bandung, diperkuat pula oleh hasil wawancara pra penelitian dengan Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan SDM PD. Kebersihan Kota Bandung Ibu Erli Sutarti, beliau

menerangkan bahwa, *”Kepuasan kerja memang merupakan masalah yang cukup serius yang harus segera diatasi. Rendahnya kepuasan kerja pegawai mengakibatkan tingginya tingkat indisipliner yang dilakukan oleh pegawai. Tindakan indisipliner ini diindikasikan oleh tingginya tingkat kemangkiran (absen) pegawai, dan tingginya jumlah pegawai yang keluar. Pegawai yang tidak disiplin sering menunjukkan perilaku seperti menggunakan waktu diluar kantor untuk sekedar coffee break, shopping, ngobrol di kantin”*.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan, terungkap bahwa tingginya tingkat absensi atau tingkat kemangkiran pegawai PD. Kebersihan Kota Bandung mengindikasikan adanya masalah tentang sikap disiplin kerja dari para pegawai yang disebabkan karena ketidakpuasan dalam bekerja. Hal tersebut digambarkan melalui data yang menjelaskan tingginya jumlah pegawai yang keluar yang didominasi oleh tenaga kerja kontrak periode Juni 2007 sampai Mei tahun 2008. Hal ini harus segera diatasi oleh pihak perusahaan melalui kebijakan dalam hal pembaharuan peraturan dan norma yang berlaku agar disiplin kerja pegawai meningkat sehingga timbul kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Bagaimanapun pegawai merupakan aset yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Memperhatikan wacana, deskripsi dan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang lebih lanjut dan lebih sistematis dalam kajian mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung”**.

## 1.2 Identifikasi dan Perumusan Penelitian

Dalam penelitian ini membahas tentang kepuasan kerja dalam pengaruhnya terhadap disiplin kerja di suatu perusahaan. Konsep kepuasan kerja sebagai variabel *independent* dijadikan sebagai landasan berfikir dimana akan ditinjau secara nyata pengaruhnya terhadap variabel *dependent* yakni disiplin kerja.

Fenomena rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai PD. Kebersihan Kota Bandung di latar belakang oleh meningkatnya tingkat ketidakhadiran pegawai dalam bekerja (mangkir), selanjutnya tingkat disiplin kerja yang rendah ini mengindikasikan rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Masalah kepuasan kerja pegawai ini diindikasikan dengan tingginya jumlah pegawai yang keluar akibat kurangnya kepuasan kerja yang mereka rasakan di perusahaan. Masalah ini selanjutnya berkembang menjadi sebuah masalah yang cukup serius bagi perusahaan, dimana ketika permasalahan ini terus berlanjut, maka pencapaian dan tujuan organisasi tidak akan maksimal.

Rendahnya tingkat disiplin pegawai PD. Kebersihan Kota Bandung ditenggarai oleh adanya ketidakpuasan kerja dari pegawai. Pegawai merasa adanya ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan. Akumulasi dari ketidakpuasan pegawai dalam bekerja ini terlihat dengan banyak pegawai yang memilih keluar dari pekerjaannya dengan berharap mendapat pekerjaan lain yang lebih baik.

Jika pegawai merasa tidak puas dalam bekerja, maka perilaku kerja pegawai pun akan terganggu, sikap seperti malas, tidak produktif, mangkir/indisipliner dan

lain-lain akan menjadi hal yang paling dominan terjadi dalam setiap pegawai, dimana pada akhirnya produktivitas perusahaan akan menurun.

Berdasarkan penjelasan dan identifikasi permasalahan diatas, penulis mencoba membatasi ruang lingkup penelitian ini, kajian yang akan dibahas mencakup ruang lingkup kepuasan kerja terhadap disiplin kerja di PD. Kebersihan Kota Bandung. Adapun perumusan masalah mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja ini adalah :

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja di PD. Kebersihan Kota Bandung.
2. Bagaimana gambaran disiplin kerja di PD. Kebersihan Kota Bandung.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja di PD. Kebersihan Kota Bandung.

### **1.3 Tujuan penelitian dan kegunaan Hasil Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai media yang layak untuk memperoleh data otentik dengan validitas data yang sesuai, sebagai pembuktian hipotesis dan menjawab permasalahan-permasalahan yang ada. Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kepuasan kerja pada PD. Kebersihan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran disiplin kerja di PD. Kebersihan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada PD. Kebersihan Kota Bandung.

### 1.3.2 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### 1. Kegunaan Ilmiah

Secara ilmiah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah informasi bagi perkembangan ilmu sosial, khususnya ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal pengelolaan disiplin kerja dan kepuasan kerja.

#### 2. Kegunaan Praktis

Dengan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan sumbangan yang berguna kepada berbagai pihak, diantaranya : Bagi penulis pribadi, penelitian ini akan menjadi sesuatu yang sangat berarti, karya yang tidak mungkin tergantikan yang dapat memberikan kontribusi ilmu dan pengetahuan serta pengalaman pribadi. Dengan penelitian ini, penulis dapat membedakan antara apa yang terjadi di dunia perusahaan nyata, dengan ilmu dan teori yang penulis dapatkan selama duduk di bangku kuliah. Selain itu Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan serta bagi *stake holder* dalam membuat kebijakan, tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai, sebagai *feedback* dari pegawai bagi perusahaan dalam memecahkan masalah produktivitas maupun masalah lain yang dihadapi oleh perusahaan terutama di PD. Kebersihan Kota Bandung.