

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia yang memandang manusia sebagai aset perusahaan memiliki kontribusi yang sangat penting demi meningkatkan output organisasi. MSDM menitikberatkan pada aktivitas manusianya itu sendiri. Dengan demikian, kontribusi dari manusia sebagai sumber daya sangat penting karena dapat menentukan kesuksesan organisasi melalui kontribusi yang diberikan oleh tiap individu demi ketercapaian tujuan organisasi. Demi ketercapaian visi dan misinya, SDM menjadi penggerak fundamental dalam menyelesaikan segala macam kegiatan di perusahaan untuk kemajuan dan tujuan organisasi.

Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan (2020) bahwa bagaimana tujuan organisasi dapat dicapai sangat bergantung dari MSDM sebagai ilmu dan seni dalam pengaturan aset manusia agar bisa bekerja menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia akan memperhatikan bagaimana pekerja mengerjakan tugasnya. Jika output yang dihasilkan baik dan kesalahan bisa dihindari, tak menutup kemungkinan tujuan organisasi bisa dicapai. Untuk itulah manajemen sumber daya manusia diharuskan mengawasi pegawai yang sedang menjalankan pekerjaannya agar hasil yang diberikan bisa lebih optimal. Karyawan dikatakan dapat bekerja dengan baik apabila bisa memberikan produktifitas yang lebih luas.

Produktivitas kerja ialah kemampuan memanfaatkan apa yang ada dan tersedia sehingga dapat memberikan hasil sesuai dan ideal, jikalau mungkin dapat semaksimal mungkin. Namun yang dimaksud bukan hanya itu saja, tapi juga termasuk dengan pemanfaatan waktu dan SDM (Siagian dalam Bukit 2017). Dengan demikian, jika produktivitas kerjanya baik, hasil yang diberikan pun akan optimal.

Produktivitas menyimpulkan dua aspek, yaitu efektivitas dan efisiensi. Efektivitas yaitu, membuat pilihan terbaik dalam menangani kebutuhan organisasi yang berhubungan dengan menyelesaikan pekerjaan yang maksimal, berarti mencapai target sesuai dengan hasil, banyaknya dan ketepatan waktu. Dari aspek kedua, mengenai efisiensi ialah membuat pilihan yang terbaik melalui ketepatan dalam proses terkait dengan upaya perbandingan antara input dan aktualisasi penerapannya atau dilihat dari bagaimana tugas diselesaikan. Maka, produktivitas dicapai melalui keefektifan mencapai tujuan dan menggunakan aset yang efisien (Husein, 2004)

Karyawan yang produktivitasnya tinggi adalah karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerjanya tinggi. Disiplin kerja mempunyai arti penting teruntuk organisasi karena jika ada disiplin kerja pada setiap pekerja maka organisasi akan semakin efektif dalam mencapai tujuannya. Karena setiap pekerja yang fokus dalam menjalankan tugasnya dapat melakukan pekerjaan di dalam organisasi dalam jangka waktu yang relative singkat.

Disiplin kerja ialah ketika pegawai mau dan bersedia secara sadar dalam menaati semua bentuk peraturan yang ada di organisasi maupun norma-norma yang

berlaku (Sinambela, 2016). Melalui kedisiplinan dalam bekerja, itu berarti pegawai diharuskan untuk mau secara sadar mengubah perilakunya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan organisasi. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan dengan baik, banyak karyawan yang tidak akan mematuhi aturan perusahaan yang mana dapat mempengaruhi kualitas kerja mereka karena karyawan akan cenderung menyepelekan pekerjaan mereka dan tidak bertindak sesuai prosedur. Hal ini tentunya bisa menghalangi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, kedisiplinan dalam bekerja merupakan pintu kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan bagi perusahaan mengingat bagaimana output karyawan suatu perusahaan sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusianya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa rasa senang maupun mencintai tugasnya. Sikap ini bisa terlihat melalui kedisiplinan karyawan, moral kerjanya serta prestasi kerjanya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan dimana tugas dapat dinikmati oleh karyawan melalui perlakuan, pujian atas penyelesaian dengan baik, penempatan yang sesuai dan suasana dari lingkungan kerja yang nyaman (Hasibuan, 2020). Jika karyawan memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja, mereka dapat membantu organisasi dalam berkontribusi mencapai tujuannya dengan lebih mudah karena pekerja yang menikmati tugasnya akan lebih fokus pada pekerjaannya daripada kompensasi meskipun kompensasi itu penting

Kepuasan kerja karyawan bisa mengubah perilaku dari pekerja, dan produktivitas (Indrasari, 2017). Pegawai dengan tingkat kepuasan yang baik dalam

menjalankan setiap tugasnya, ini akan meningkatkan produktivitas yang tinggi dikarenakan pegawai tersebut mempunyai visi yang ingin dicapai dari pekerjaannya dalam upaya meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian ini berlokasi di Toserba Fajar Cabang Talaga yang merupakan bagian dari PT. Fajar Toserba Cahaya Cemerlang, dimana usahanya dengan melakukan perdagangan berupa toko serba ada yang sudah memiliki beberapa cabang di Kuningan hingga Majalengka. Perusahaan ini menyediakan berbagai kebutuhan pokok, kosmetik, hingga obat-obatan. Pendirian yang pertama Fajar Toserba dilakukan di Jalaksana tahun 1990, Kab. Kuningan. Hingga kini Fajar Toserba sudah melakukan ekspansi dengan Cabang Talaga salah satunya yang menjadi objek penelitian penulis.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Yudi (2022) selaku Supervisor Fajar Toserba, beliau mengatakan “Tentunya banyak permasalahan yang terjadi terkait dengan sumber daya manusia salah satunya dari menurunnya produktivitas karyawan. Produktivitas kerja karyawan di sini masih belum bisa dikatakan optimal, karena banyaknya karyawan yang tidak melakukan tugasnya sesuai target dan mereka membutuhkan waktu yang kurang tepat dari waktu yang diberikan”. Dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa adanya masalah yang terjadi diantaranya produktifitas kerja pegawai menurun.

Dari wawancara yang dilakukan dengan pak Yudi (2022), beliau menjelaskan bahwa menurunnya produktifitas kerja tersebut disebabkan karena kedisiplinan kerja karyawan yang masih rendah. Banyak pelanggaran terjadi

terutama dalam hal absensi, selain itu karyawan juga masih merasa kurang puas dalam bekerja.

Tabel berikut adalah informasi terkait tingkat kehadiran pegawai.

Tabel 1. 1 Tingkat Kehadiran Pegawai Fajar Toserba 2021

Tingkat Kehadiran Karyawan	Bulan											
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
	94%	95%	95%	93%	96%	93%	94%	94%	97%	98%	98%	89%

Sumber: Absensi Fajar Toserba Talaga 2021 (data dioalah peneliti, 2022)

Menurut data mengenai tingkat absensi karyawan ini memperlihatkan bahwa tingkat kehadiran pegawai masih belum optimal. Masih banyak karyawan yang tidak hadir saat bekerja, diantaranya ada yang tidak memberikan konfirmasi terlebih dahulu kepada atasannya bila mana tidak hadir. Selain itu, masih adanya pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja.

Berdasarkan hasil observasi dari peneliti di tempat penelitian pada tanggal 11 Januari 2022, peneliti melihat adanya karyawan yang bermain ponsel saat jam kerja berlangsung bahkan ada yang bekerja sambil bermain game. Pelanggaran lain juga kerap dilakukan seperti pelanggaran dalam berpakaian. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan di Toserba Fajar Talaga masih lah rendah. Ketidaksiplinan tentunya menjadi problem yang cukup krusial untuk diatasi jika tidak ingin mengakibatkan produktivitas krja karyawan menurun, sebab pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang berlaku.

Selain itu, peneliti juga bertanya lebih lanjut mengenai kepuasan kerja. Menurut Pak Yudi (2022), “Ketidakpuasan yang dirasakan karyawan terkait dengan

kenyamanan ketika mereka bekerja. Banyak karyawan yang mengeluhkan karena tidak adanya pendingin ruangan sehingga mereka merasa kurang nyaman saat bekerja. Selain itu dari masalah gaji, ada beberapa yang merasa gaji mereka kurang dan tidak sesuai sehingga membuat mereka mengeluh”.

Dari wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan juga menunjukkan bahwa mereka merasa kurang nyaman dengan tidak adanya pendingin ruangan, mereka juga merasa tidak adanya dorongan atau motivasi baik sesama karyawan dan dengan atasan. Menurut Gie (Nasir, 2020), bagaimana hubungan karyawan baik dengan sesama karyawan atau dengan atasannya akan menjadi penentu dalam menciptakan produktivitas kerja. Apabila hubungan kerja karyawan baik, maka bisa menumbuhkan motivasi dan semangat kerja dalam menyelesaikan tugas dengan efektif, hubungan yang tidak baik dapat mengurangi produktivitas kerja karena kagairahan dalam bekerja menurun.

Selain itu, ada juga karyawan yang mengakui bahwa mereka bekerja bukan karena mereka menikmatinya, melainkan hanya untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih rendah dan apabila terus berlanjut, kesejahteraan karyawan akan semakin menurun yang tentunya dapat memberikan dampak buruk dalam jangka Panjang.

Penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif kepada produktivitas kerja, seperti penelitian yang dilakukan dari Sabekti Jati Utomo (2016) dimana peneliti tersebut mendalami tentang kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di PT.

Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten dengan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan dan kepuasan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian lain terkait disiplin kerja dan kepuasan kerja menyimpulkan, variabel tersebut memberikan dampak signifikan dan menjelaskan dimana kedisiplinan dan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Namun, penelitian lain menghasilkan sesuatu yang berlainan, yaitu tentang kepuasan kerja yang dilakukan oleh Deden Misbahudin Muayyad (2016), bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh (2018) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Dari hal tersebut, peneliti menemukan adanya fenomena *gap research* yang timbul dari perbedaan ini.

Sesuai dengan latar belakang yang sudah dijabarkan, peneliti menjadi tertarik mengajukan topik permasalahan mengenai ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja: Studi pada Karyawan PT. Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga.***

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Sebelumnya sudah dipaparkan latar belakang penelitian, maka selanjutnya pokok permasalahan dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Adanya karyawan di Fajar Toserba ketika waktu bekerja berangsur masih belum disiplin dan kerap melakukan pelanggaran.

2. Adanya keluhan atau ketidakpuasan yang dirasakan karyawan selama bekerja terkait fasilitas yang ada masih belum cukup dan gaji.
3. Kurangnya dorongan sesama pekerja dan hubungan pegawai dengan atasan yang belum cukup baik.
4. Pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dengan ketentuan yang sudah ditetapkan sehingga tugas tidak bisa dikerjakan sesuai target waktu yang berlaku.
5. Adanya *gap research* dari penelitian terdahulu.

Dari identifikasi masalah tersebut, rumusan masalah yang dihasilkan adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi para peneliti berikutnya dan akademis, hasil dari penelitian dapat memberikan simpulan tentang variabel yang diteliti, yaitu pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Fajar Toserba Cahaya Cemerlang Cabang Talaga.
- b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan sumber/referensi bagi mahasiswa lainnya terutama mahasiswa prodi Manajemen dengan konsentrasi MSDM untuk mendukung dari penerapan teori yang ada

2. Manfaat Praktis

- a. Simpulan dari studi ini semoga bisa memberi maslahat juga bisa menjadi referensi tambahan perusahaan sebelum dilakukan pengambilan keputusan. Sehingga diharapkan dapat dilakukan antisipasi demi peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- b. Besar harapan agar bisa dimanfaatkan menjadi referensi acuan guna penelitain lebih lanjut mengenai variabel penelitian MSDM di penelitian berikutnya.