

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tenaga kerja di dalam perusahaan merupakan faktor pendukung yang amat penting bagi perusahaan, maju tidaknya perusahaan akan bergantung pada produktivitas karyawan di dalamnya. Karyawan sebagai pelaku utama di dalam sebuah perusahaan akan sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut, seberapa canggih peralatan, jika karyawan yang dimiliki tidak bekerja secara produktif, maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dan berhasil mencapai tujuannya. Maka dari itu, perlu bagi perusahaan agar bisa mengelola dengan baik karyawan yang dimiliki untuk mendapatkan kontribusi seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja karyawan adalah cerminan dari cara bekerja seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal serupa dipaparkan oleh Hasibuan dalam Purnomo (2014) bahwa seorang karyawan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaan, dan kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan Nurbahar (2016) menyatakan bahwa karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan serupa oleh Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Hasil kerja karyawan yang kurang dihargai oleh atasan, tentu akan menurunkan kepuasan dan motivasi pada karyawan tersebut.

Kae Chung dan Megginson yang dikutip oleh Gomes (dalam Marliani, 2015) yang mengatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang kemudian akan mendapat kepuasan kerja terhadap hasil kerja yang telah dicapai. Pernyataan ini serupa dengan penelitian Octavianasari (2017) bahwa seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Herzberg dalam Choiriyah (2009) menambahkan bahwa ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja 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 pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran

disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan menguntungkan bagi perusahaan.

Selain motivasi kerja, terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan bekerja seorang karyawan. Choiriyah (2009) mengatakan bahwa 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. Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian Faisal (2014) bahwa disamping motivasi, disiplin merupakan sebuah titik awal segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Faisal (2014) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Siagian (dalam Purnomo, 2017) menambahkan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Tuntutan yang biasa diminta oleh perusahaan kepada karyawan adalah penambahan jam kerja atau lembur pada karyawan. Dimana dengan menambah jam kerja tersebut diharapkan stok produksi dan pengiriman pada *customer* dapat terpenuhi.

Kepuasan kerja pada karyawan kerap kurang diperhatikan di beberapa perusahaan. PT Jonan Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan lampu kendaraan, masing-masing jenis lampu tersebut diproduksi atau dirakit dengan teknologi *alumunizing*. PT Jonan Indonesia memiliki mesin injeksi, mesin alumunizing, mesin perakitan dan utilitas model terbaru. Berbagai peralatan kerja tersebut didukung oleh teknologi yang mutakhir dan dijalankan oleh tenaga-tenaga kerja terampil yang berpengalaman sehingga dapat menghasilkan produk terbaik. Salah satu tujuan dari PT Jonan Indonesia yang tertuang dalam *company profile* di dalam web [www.jonan-indonesia.com](http://www.jonan-indonesia.com) adalah merealisasikan kehidupan yang penuh kebahagiaan dari masing-masing karyawan. Karenanya, demi mewujudkan tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu meningkatkan kepuasan pada pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Berikut adalah daftar karyawan produksi di PT Jonan Indonesia:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Produksi

No	Divisi	Jumlah Karyawan		
		Kontrak	Tetap	Total
1	Assembling	18	6	24
2	Injection Moulding	36	9	45
3	Surface Treatment	49	7	56
Total		103	22	125

Pada tabel 1.1 dilihat bahwa PT Jonan Indonesia memiliki tiga bagian produksi yaitu, *Assembling*, *Injection Moulding*, dan *Surface Treatment*. Total karyawan dari ketiga bagian tersebut berjumlah 125 karyawan, dengan 22 karyawan tetap, dan sisanya

didominasi oleh karyawan kontrak yang berjumlah 103 karyawan. Ketiga bagian ini saling mendukung proses produksi di PT Jonan Indonesia.

Berdasar pada hasil observasi yang dilakukan, bagian produksi *Surface Treatment* adalah bagian produksi yang selalu disorot oleh atasan, hal tersebut disebabkan karena banyaknya NG (*No Good*) yang terus dihasilkan oleh bagian tersebut, sehingga menghambat proses pengiriman. Berikut adalah tabel hasil produksi K44 body dan jumlah NG terbanyak pada bagian *Surface Treatment*:

Tabel 1.2 Hasil Produksi K44 Body

Bulan	K44 Body				NG			
	Produksi	NG	Target Rasio NG%	Rasio NG%	Butsu	Itogomi	Kizu	Terkelupas
Januari	47615	7850	3%	16,49%	1164	722	307	988
Februari	52742	8988	10%	17,04%	1608	566	352	1280
Maret	60625	7433	10%	12,26%	1868	950	450	1437
April	48423	6371	10%	13,16%	1843	656	283	902
Mei	61883	10085	10%	16,30%	3658	811	358	833
Juni	42768	7908	10%	18,49%	3253	677	249	952
Juli	66690	14536	10%	21,80%	5398	1624	498	1625
Agustus	63901	15019	10%	23,50%	6986	1609	612	1572
September	68473	16471	10%	24,05%	5205	2442	965	1888
Oktober	73754	16304	10%	22,11%	5435	1708	1144	1866
November	73550	17103	10%	23,25%	4569	1212	1287	2775
Desember	68890	11298	10%	16,40%	3938	823	1016	1571

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas, tingkat NG yang dihasilkan berada diatas target rasio NG, yaitu 10%. NG tersebut tidak hanya dihasilkan oleh kesalahan yang dilakukan sumber daya manusia di dalamnya, hal itu terjadi karena beberapa kesalahan teknis lainnya seperti kurangnya fasilitas di dalam tempat kerja, kerusakan pada mesin, metode yang diberikan belum tepat, dan produk sebelum proses produksi

yang bermasalah. Selain itu, kekurangan stok yang dimiliki pada bagian *Injection Moulding* juga merupakan sebab utama terhambatnya proses produksi *Surface Treatment*, yang mengakibatkan pengiriman produksi pada *customer* terlambat.

Dari persoalan tersebut, perusahaan terus menekan agar karyawan bisa memperbaiki kualitas hasil produksi agar pengiriman barang pada *customer* tidak terlambat, hal tersebut menjadi beban sendiri kepada karyawan seakan-akan keterlambatan pengiriman produksi adalah kesalahan karyawan, sehingga hal tersebut menurunkan kepuasan serta motivasi kerja yang dimiliki pada karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada karyawan produksi di PT Jonan Indonesia, salah satu penyebab tingginya jumlah NG dan terhambatnya proses pengiriman produksi adalah karena beberapa fasilitas kerja atau peralatan kerja yang kurang memadai dan menghambat proses produksi. Motivasi pada karyawan produksi seringkali menurun karena atasan terus menekan karyawan untuk hasil produksi yang baik, selain itu karyawan juga kurang mendapat penghargaan atas hasil kerja dari atasan, dari hal tersebut karyawan seringkali mengeluhkan pekerjaannya.

Selain faktor motivasi kerja, yang menjadi penyebab banyaknya jumlah produk NG dan menghambat proses pengiriman produksi adalah faktor kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan produksi di PT Jonan Indonesia. Diantaranya adalah kedisiplinan akan perlengkapan kerja yang digunakan, dan standar operasional kerja yang tidak ditaati oleh para karyawan disaat bekerja *shift* dua dan tiga. Selain itu, faktor kedisiplinan waktu saat bekerja juga merupakan penyebab terhambatnya proses produksi, yang dimana pada saat bekerja *shift* dua dan tiga, hal tersebut dapat dilihat

saat beberapa karyawan baru memulai pekerjaan setelah beberapa menit bel masuk kerja, selain itu tidak dilakukannya *meeting* sebelum bekerja juga merupakan hal yang menghambat proses produksi. Terlihat bahwa kesadaran akan kedisiplinan pada karyawan produksi di PT Jonan Indonesia relatif rendah.

Dari pemaparan diatas, peneliti memilih topik tersebut untuk dijadikan sebagai judul penelitian, yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Produksi di PT Jonan Indonesia”.

## 1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan produksi di PT Jonan Indonesia?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, adalah:

1. Bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan produksi di PT Jonan Indonesia.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan muncul setelah penelitian ini terlaksana, yaitu:

## 1. Manfaat Teoritis

- a. Memperkaya wawasan penelitian mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Memperkaya wawasan baru bagi ilmu pengetahuan secara umum, dan psikologi industri pada khususnya.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi tambahan bagi perusahaan atau instansi mengenai permasalahan kepuasan kerja yang terjadi di PT Jonan Indonesia. Khususnya mengenai motivasi dan disiplin kerja karyawan di dalam perusahaan.
- b. Memberikan pengetahuan tambahan agar dapat menjadi masukan untuk penelitian serupa dan sebagai sumber informasi bagi peneliti lainnya.
- c. Memberikan gambaran serta kondisi karyawan di dalam perusahaan kepada mahasiswa terkait kondisi dunia kerja, agar mahasiswa bisa lebih mempersiapkan diri ketika menghadapi dunia kerja.