

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan *Helper Divisi Warehouse PT. X Bekasi*

Relationship between Job Satisfaction with Work Discipline of Helper Warehouse
Division Employees at PT. X Bekasi

¹Niken Trini Tasya Dewi, ²Ria Dewi Eryani

^{1,2}*Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

email: nikentrinitasya26@gmail.com, riadewieryani@yahoo.com

Abstract. PT. X in one of the largest retail companies in Indonesia. This company is divided into two management namely distribution center and shop. At distribution center there are various divisions, one of which is the warehouse division whose job is to regulate in and out the product, regulate the placement of product in the distribution center and also regulate the expiration of each item in warehouse. Total of these items is more than 3000 items. With various tasks that must be performed by the warehouse division, but there are problems regarding the discipline of this employees. The company complains that employees often come the office late, leave before the shift over, their work productivity is low and not enthusiastic when working. Other things complained by employees are salaries that are not commensurate with the demands of work, leaders who feel helpful to employees and the possibility of promotion that is very difficult even though they have been achievers. The purpose of this study is look at the closeness between relationship of job satisfaction with work discipline. In this study, the method used was correlational to 92 employees. Measuring instruments for this study were complied by researchers in reference to Locke and Lateiner & Levine's job satisfaction theories. The correlation technique used with Spearman. From the results of the correlation show the results of 0.613 which shows a fairly close relationship between job satisfaction and work discipline.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Employee

Abstrak. PT. X merupakan salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia. Perusahaan ini terbagi menjadi dua manajemen yaitu distribution centre dan toko. Di dalam *distribution centre* ini terdapat berbagai divisi, salah satunya adalah divisi *warehouse* yang bertugas untuk mengatur masuk dan keluarnya barang, mengatur penempatan barang-barang di dalam *distribution centre* dan juga mengatur kadaluarsa setiap barang yang ada di gudang. Total dari barang tersebut lebih dari 3000 barang. Dengan berbagai tugas yang harus dilakukan oleh divisi *warehouse*, tetapi terdapat permasalahan mengenai kedisiplinan dari para karyawannya. Perusahaan mengeluhkan karyawan yang sering terlambat masuk kantor, pulang sebelum *shift* selesai, produktivitas kerja mereka rendah dan tidak bersemangat ketika bekerja. Hal lain dikeluhkan oleh para karyawan yaitu mengenai gaji yang tidak sepadan dengan tuntutan kerjanya, atasan yang dirasa kurang membantu para karyawan dan kemungkinan promosi yang sangat sulit walaupun mereka sudah berprestasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat keeratan antara hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan. Pada penelitian ini, metode yang dipakai adalah korelasional terhadap 92 karyawan. Alat ukur penelitian ini disusun oleh peneliti merujuk pada teori kepuasan kerja Locke dan Lateiner & Levine. Teknik korelasi yang digunakan dengan Spearman. Dari hasil korelasi menunjukkan hasil 0,613 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup erat antara kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Karyawan

A. Pendahuluan

PT. X merupakan salah satu perusahaan waralaba terbesar di Indonesia. Management PT. X terbagi dua menjadi distribution center dan toko. PT. X memiliki 10 distribution center dan lebih dari 17.000 toko di seluruh Indonesia. Distribution center

ini didalamnya memiliki beberapa divisi yang masing-masing memiliki tugas yang berbeda. Salah satunya adalah divisi warehouse, didalamnya terdapat pula beberapa tingkatan jabatan yang salah satunya adalah helper. Helper ini bertugas untuk mengatur masuk keluarnya barang atau produk yang ada di distribution center,

mengatur kadaluarsa dari masing-masing produk tersebut, melakukan proses picking dan packaging agar dapat dikirimkan ke setiap toko.

Dengan berbagai tugas dan target yang para karyawan dapatkan, tetapi pihak perusahaan melihat terdapat adanya permasalahan dari para karyawan helper mengenai kedisiplinan mereka ketika bekerja seperti beberapa karyawan yang seringkali datang terlambat, menggunakan waktu istirahat melebihi jam yang telah ditentukan, tidak menyelesaikan target yang diberikan setiap bulannya bahkan cara berpakaian dari beberapa karyawan pun tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Ketika peneliti mencoba mengkonfirmasi kepada beberapa karyawan, mereka juga menjelaskan bahwa adanya keluhan pada perusahaan mengenai gaji yang dinilai tidak sepadan dengan waktu yang mereka keluarkan padahal yang mereka inginkan setidaknya gaji yang mereka dapatkan lebih disesuaikan dengan usaha yang mereka keluarkan, kemungkinan promosi yang dirasa sulit padahal mereka menginginkan promosi bisa didapatkan ketika mereka sudah cukup bekerja dengan baik ataupun lama bekerja mereka sudah cukup lama di perusahaan ini, hubungan atasan dan rekan kerja juga tidak begitu dekat padahal mereka ingin adanya kedekatan sehingga dapat meminta bantuan atau bercerita tanpa rasa segan, kenyamanan ketika bekerja juga seringkali tidak mereka dapatkan padahal beberapa dari mereka menginginkan rasa aman dan nyaman agar dapat lebih baik ketika bekerja, beberapa karyawan juga menjelaskan bahwa pekerjaan tersebut dirasa monoton dan kurang sesuai dengan minat mereka padahal yang mereka inginkan adalah pekerjaan yang banyak membuat kemampuan mereka

meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “seberapa erat hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pada divisi *warehouse* PT. X Bekasi?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini untuk memperoleh data empiris mengenai kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan helper divisi *warehouse* PT. X Bekasi.

B. Landasan Teori

Menurut Locke (1969), kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah dianggap didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang “diinginkan” dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya.

Locke mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai tergantung pada perbedaan antara sesuatu yang didapatkan dengan yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapatkan pegawai lebih besar, maka pegawai akan puas dan begitu juga sebaliknya.

Dari definisi tersebut, Locke menurunkan beberapa karakteristik kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Jadi pekerjaan itu sendiri dapat membuat individu puas, ia menikmati pekerjaannya sendiri tanpa terpengaruh oleh faktor lain.

2. Gaji

Individu merasa puas karena sistem penggajian yang seimbang

antara produktivitas yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima.

3. Mendapat kesempatan promosi

Individu mendapat kesempatan promosi karena prestasi kinerjanya yang baik. Kesempatan tersebut dapat digunakan oleh para karyawan untuk mengembangkan diri lewat penataran, pendidikan dan pelatihan.

4. Pengawasan

Individu merasa puas karena merasa diawasi atau diperhatikan setiap melakukan pekerjaan yang selanjutnya mereka pun merasakan dihargai oleh atasannya

5. Kelompok Kerja

Kelompok kerja atau rekan kerja dapat menjadi sumber moderat yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini dikarenakan mereka berfungsi sebagai sumber dukungan, rasa nyaman, orang yang dapat memberi nasihat dan memberi bantuan bagi anggota tim.

6. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan dampak moderat terhadap kepuasan kerja, jika kondisi kerja baik seperti bersih, lingkungan yang menarik misalnya, pegawai akan mudah melaksanakan pekerjaannya, begitupun sebaliknya.

7. Jaminan Kerja

Rasa aman ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan sesuatu hal yang tidak pasti, dan tidak ada rasa khawatir akan diberhentikan secara tiba-tiba. Suasana seperti ini tentu saja akan mempengaruhi kepuasan kerja dari para karyawan di perusahaan tersebut.

Lateiner dan Levine (2000) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang

ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan.

Lateiner dan Levine menurunkan beberapa aspek terkait dengan disiplin kerja, yaitu:

1. Ketepatan waktu

Waktu diartikan sebagai tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan pada jam kerja meliputi datang ke tempat kerja sesuai waktu yang telah ditentukan dan juga menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan dengan tepat waktu.

2. Ketaatan terhadap peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, taat pada tata tertib yang telah ditetapkan, serta karyawan patuh dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan dan kegiatan tersebut dapat berjalan dengan lancar. Adanya kesanggupan individu dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya sebagai karyawan, serta menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat selesai sesuai dengan kebijakan organisasi tersebut.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk melihat korelasi antara kepuasan kerja dengan menggunakan Rank Spearman, menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,613 yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan helper divisi warehouse PT. X.

Seperti yang dikemukakan oleh Locke (dalam Wexley&Yukl 2005) kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (discrepancy) antara apa yang telah dianggap didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jika merujuk pada jawaban-jawaban dari item yang telah mereka pilih, terlihat bahwa apa yang mereka dapat tidak melebihi apa yang mereka inginkan sehingga mereka tidak merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Tetapi, mereka tetap menaati peraturan perusahaan seperti tepat waktu dalam masuk dan pulang kerja, istirahat sesuai dengan jatah waktu yang telah diberikan dan juga berusaha memenuhi target bulanan yang diberikan atasan. Hal ini disebabkan karena mereka mengatakan bahwa memiliki teman yang cukup dekat di kantor dan juga merasa cukup dekat dengan atasan maupun karyawan dengan divisi lain, sehingga lingkungan kantor yang terasa seperti keluarga membuat mereka nyaman dan akhirnya menjadi lebih disiplin karena menghargai aturan yang ada.

Jika melihat hasil dari hubungan antara aspek-aspek yang ada di dalam kepuasan kerja dengan disiplin kerja didapatkan hasil bahwa aspek pekerjaan itu sendiri dengan disiplin kerja memiliki hubungan sebesar 0,476 yang dikategorikan adanya korelasi

yang cukup erat. Dengan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dalam mengatur stock barang yang ada di gudang dapat berhubungan cukup erat dengan disiplin kerja para karyawan tersebut.

Untuk aspek gaji dengan disiplin kerja didapatkan korelasi sebesar 0,457 yang termasuk dalam kategori cukup erat. Jika dilihat dari jawaban yang mereka pilih, gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja mereka, jadi besar kemungkinan tidak disiplin karena hal tersebut.

Pada aspek promosi dengan disiplin kerja didapatkan hasil sebesar 0,417 yang dikategorikan cukup erat. Seperti halnya yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa individu dengan kerja yang baik akan memungkinkan mendapatkan promosi, tetapi ternyata kenyataan di lapangan tidak seperti itu sehingga hal ini berhubungan disiplin kerja karyawan yang tidak begitu baik.

Pada aspek pengawasan dengan disiplin kerja didapatkan hasil sebesar 0,772 yang dikategorikan cukup erat. Hal ini telah dikemukakan sebelumnya bahwa individu cenderung merasa puas karena merasa diawasi atau diperhatikan setiap melakukan pekerjaan yang selanjutnya mereka pun merasakan dihargai oleh atasannya. Sedangkan, pada kenyataannya banyak karyawan yang mengeluhkan bahwa atasannya yang kurang memperhatikan mereka sehingga hal ini berhubungan dengan disiplin kerja para karyawannya. Dari hal tersebut mereka merasa kurang dihargai sehingga akhirnya kebanyakan dari mereka tidak disiplin karena merasa tidak diperhatikan oleh atasannya.

Pada aspek kelompok kerja dengan disiplin kerja didapatkan hasil sebesar 0,691 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan korelasi yang tinggi dan cukup erat. Hal ini telah dikemukakan sebelumnya bahwa

keadaan kelompok atau tim memiliki dampak terhadap kepuasan kerja, teman atau anggota kelompok yang bersahabatan atau anggota tim merupakan sumber moderat kepuasan kerja bagi karyawan secara individual. Hal ini berarti hubungan dengan teman kerja di kantor, dapat berhubungan dengan bagaimana mereka berperilaku disiplin di kantor karena memang sebuah tim biasanya akan sama-sama berperilaku melihat satu dengan yang lainnya.

Pada aspek lingkungan kerja dengan disiplin kerja didapatkan hasil sebesar 0,534 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan korelasi yang cukup erat. Hal ini dikemukakan sebelumnya bahwa kondisi kerja merupakan dampak moderat terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik seperti bersih, lingkungan yang menarik misalnya, pegawai akan lebih mudah melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hal ini, dapat dilihat bahwa lingkungan gudang yang cukup kotor, penerangan yang kurang membuat disiplin para pekerjanya pun kurang karena mereka tidak cukup nyaman di tempat kerja tersebut. Sehingga untuk beberapa karyawan pada akhirnya menjadi tidak disiplin karena rasa tidak nyamannya pada lingkungan kerja itu sendiri.

Pada aspek jaminan kerja dengan disiplin kerja didapatkan hasil sebesar 0,599 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup erat. Hal ini dikemukakan sebelumnya bahwa rasa aman ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan mengalami sesuatu hal yang tidak pasti. Tetapi, pada kenyataannya para karyawan seringkali khawatir akan tertimpa barang-barang yang ada di gudang karena posisi disana itu barangnya disusun dengan alat berat sampai ke rak-rak yang tinggi. Dengan adanya kekhawatiran akan keselamatan mereka

ini, berhubungan dengan disiplin kerja mereka yang tidak cukup baik karena ketika bekerja pun seringkali merasakan khawatir tertimpa barang berat tersebut.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan *helper* divisi *warehouse* PT. Indomarco Prismatama Bekasi mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja, dapat disimpulkan hasil korelasi sebesar 0,613 menunjukkan adanya hubungan yang cukup erat antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Maka dari itu, kepuasan kerja merupakan predictor yang cukup erat dengan disiplin kerja. Didapatkan pula hal yang paling berkontribusi dari kedua variabel ini yaitu dalam hal pengawasan (atasan).

E. Saran

Saran Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian pada subyek yang sama tetapi dengan meneliti pada aspek pimpinannya agar semakin terlihat jelas bagaimana hubungan antara dua hal tersebut.

Saran Praktis

1. Bagi pihak perusahaan, disarankan untuk memberikan pemahaman kepada para atasan agar dapat memberikan pengawasan dan banyak berinteraksi bagi para karyawan *helper* di divisi *warehouse* agar mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan ketika mendapatkan kesulitan ketika bekerja.
2. Bagi para karyawan, disarankan untuk lebih memberikan loyalitasnya pada perusahaan untuk selalu bekerja dengan baik karena sudah memilih untuk tetap bertahan di perusahaan

tersebut.

Daftar Pustaka

- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfa Beta
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Noor, Hasanuddin. (2009). *Psikometri, Aplikasi Dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*. Bandung: Jauhar Mandiri
- Silalahi, Ulber. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Supomo, R & Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- Wexley, Kenneth N., & Gary A. Yukl. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia (Terjemahan Bahasa Indonesia)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Amelia, N. (2014). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Housekeeping di Hotel Marbella Suites Bandung
- Arifin, H., Sullaida & Nurmala (2018). The Relationship Of Job Satisfaction, Transformational Leadership, And Work Discipline On Performance Employee With Organizational Commitment As Intervening Variable Of Adiministration Staffs At State Malikussaleh University. Indonesian Journal Education Review.
- Ghassani, Fitria. (2018). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru SPLB-C Yayasan Pendidikan Luar Biasa.
- Hanafi, Azis. (2018). Perbedaan Disiplin Kerja Berdasarkan Empat Profil
- Komitmen Kerja Pada Karyawan Drafter Di CV. "X" Bandung.
- Roni, V. (2007). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung)
- Syarfika, R. (2010). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar