

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Toys PT. X Sukabumi

The Influence of Job Satisfaction Against Working Discipline of Production Part of Toys PT. X Sukabumi

¹Vieta Restu Tiara, ²Hendro Prakoso

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹vitarestu@gmail.com, ²rimata07@gmail.com

Abstract. PT.X is a company that produces LED lamps and children toys. PT X has decreased production almost every year, because there are products that failed and did not pass QC. Goods that do not pass the QC must be in rework so as to make employee work multiply because of the target production per day. This is because employees who work with no attention to SOP. Employees do not pay attention to SOPs in working as a form of dissatisfaction towards companies that do not provide what employees should get. In addition to SOP violations, employees also violate the rules that the company has set as a form of dissatisfaction. The purpose of this study is to find out how much influence of job satisfaction to work discipline employees production toys PT.X Sukabumi. The method used is regression method. This study uses population study with the number of respondents as many as 105 people. The collection of job satisfaction data consisted of 11 items developed by researchers based on Porter's theory and data collection of work disciplines consisting of 15 items based on Lateiner theory. The data obtained from this study in the form of ordinal data. Data processing using Linear Regression Statistics Test method and obtained sig value of $0.00 < 0.05$ means the variable of job satisfaction (discrepancy) affect the discipline of work. R square value equal to $0.472 = 47.2\%$, meaning that the effect of job satisfaction on work discipline of toys production department PT X Sukabumi is 47.2% .

Keywords: Job Satisfaction, Discrepancy, Work Discipline, Employee

Abstrak. PT.X adalah perusahaan yang memproduksi lampu LED dan mainan anak-anak. PT X mengalami penurunan produksi hampir setiap tahun, karena terdapat produk yang gagal dan tidak lolos QC. Barang yang tidak lulus QC tersebut harus di rework sehingga membuat pekerjaan karyawan bertambah banyak karena adanya target produksi perharinya. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang bekerja dengan tidak memperhatikan SOP. Karyawan tidak memperhatikan SOP dalam bekerja sebagai bentuk ketidakpuasannya terhadap perusahaan yang tidak memberikan apa yang seharusnya didapat karyawan. Selain pelanggaran SOP, karyawan juga melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan sebagai bentuk ketidakpuasan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi toys PT.X Sukabumi. Metode yang digunakan adalah metode kregresi. Penelitian ini menggunakan studi populasi dengan jumlah responden sebanyak 105 orang. Pengumpulan data kepuasan kerja yang terdiri dari 11 item yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan teori dari Porter dan pengumpulan data disiplin kerja yang terdiri dari 15 item berdasarkan teori Lateiner. Data yang di peroleh dari penelitian ini berupa data ordinal. Pengolahan data menggunakan metode Uji Statistik Regresi Linier dan diperoleh nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$ artinya variable kepuasan kerja (discrepancy) berpengaruh terhadap disiplin kerja. Nilai R square sebesar $0.472 = 47.2\%$, artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja bagian produksi toys PT X Sukabumi sebesar 47.2% .

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Discrepancy, Disiplin Kerja, Karyawan

A. Pendahuluan

PT X yang bergerak dibidang elektronik dan memproduksi lampu LED dan toys mengalami penurunan produksi hampir setiap tahun dibagian produksi, karena terdapat produk yang gagal dan tidak lolos QC finishing. Barang yang tidak lulus QC tersebut harus dirework sehingga membuat pekerjaan karyawan bertambah banyak karena adanya target produksi perharinya dan membuat karyawan tidak dapat mencapai target produksi. Hasil produksi yang harus dirework disebabkan oleh

karyawan yang tidak bekerja sesuai SOP dalam proses pengerjaannya. Akibat dari *rework* tersebut, pengiriman kepada *buyer* menjadi terlambat. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang membuat *buyer* menjadi *complain*.

Pelanggaran SOP tersebut dilakukan dengan sengaja oleh karyawan karena apa yang seharusnya didapatkan karyawan tidak diberikan oleh perusahaan. Waktu istirahat dirasakan kurang oleh para karyawan. Waktu istirahat untuk sholat dan makan hanya diberikan satu jam. Kondisi kerja dalam keadaan berdiri pun membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

Ketika menjelang musim libur panjang, target produksi perhari bisa ditingkatkan bahkan sampai 50%. Karyawan pun harus lembur untuk mengejar target tersebut. Namun walaupun diadakan lembur, gaji yang mereka dapatkan tetap sama dan tidak ada uang lembur dari perusahaan/ yang tidak sesuai dengan janji perusahaan.

Dari pemaparan tersebut dapat diketahui adanya kesenjangan antara apa yang diharapkan oleh karyawan dengan kenyataan yang mereka dapatkan. Hal tersebut membuat karyawan bagian produksi merasa tidak puas.

Selain tidak memperhatikan SOP dalam pengerjaan pembuatan produk, reaksi ketidakpuasan karyawan juga ditunjukkan dengan melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut hasil wawancara yang dilakukan kepada HRD, mengatakan bahwa karyawan bagian produksi melakukan pekerjaan dengan tidak memperhatikan SOP yang telah dibuat, seperti cara pengerjaan dan penggunaan mesin produksi. Peraturan-peraturan yang dibuat perusahaan pun masih banyak yang melanggarnya. Berdasarkan hasil observasi, karyawan bagian produksi ketika bekerja tidak menggunakan masker dan sarung tangan. Padahal pemakaian sarung tangan dan masker itu penting untuk memelihara kebersihan dan kesehatan karyawan terutama untuk pernafasan, agar terhindar dari debu dan bau tajam dari bahan kimia seperti cat. Selain tidak memakai masker dan sarung tangan, masih banyak juga karyawan yang tidak mengikuti peraturan cara berpakaian pada saat bekerja, seperti tidak memakai sepatu pada saat bekerja dan juga pada waktu-waktu tertentu yang mengharuskan karyawan memakai baju seragam, namun masih banyak juga karyawan yang tidak memakai seragam pada hari yang telah ditentukan tersebut.

Absensi karyawan juga bisa dikatakan cukup tinggi, masih banyak juga karyawan yang datang terlambat dengan berbagai alasan seperti mengantarkan anak ke sekolah terlebih dahulu, terkena macet dan lain sebagainya, Ada juga karyawan yang suka berjualan di dalam pabrik. Padahal perusahaan tidak memperkenankan karyawannya untuk berjualan didalam pabrik, apalagi pada saat jam kerja. Menurut bagian humas hal ini dapat mempengaruhi kedisiplinan dan konsentrasi mereka dalam bekerja. Walaupun sudah ditegur masih saja ada karyawan yang berjualan. Beberapa karyawan juga makan pada saat bekerja padahal sudah disediakan waktu untuk istirahat dan makan. Hal-hal di atas tersebut menunjukkan bahwa karyawan produksi PT X memiliki disiplin kerja yang rendah.

Berdasarkan pernyataan di atas timbul pertanyaan “Seberapa Besar Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Toys PT X Sukabumi.”

B. Landasan Teori

Teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori yang sering digunakan untuk menelaah mengenai kepuasan kerja Wexley & Yukl, (2005) membatasi kepuasan kerja menjadi tiga teori yang sering digunakan, yaitu : (1) *Discrepancy* (Teori Ketidaksesuaian). (2) *Equity Theory* (Teori Keadilan). (3) *Two-Factor Theory* (Teori Dua Faktor). Dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian).

Discrepancy Theory

Teori ini dipelopori oleh Porter (1961) (dalam Wexley & Yukl 2005), ia mengukur tentang kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya diperoleh dengan kenyataan yang diperoleh. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan adalah fungsi dari apa yang seseorang benar-benar terima dari situasi pekerjaan dan apa yang dia pikir dia harus terima atau apa yang ia harapkan untuk ia terima. Ketika kepuasan yang benar-benar ia terima lebih rendah daripada kepuasan yang diharapkan, hal tersebut menyebabkan ketidakpuasan.

Porter (1961) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang ada”.

Teori Disiplin Kerja

Lateiner (2002) menjelaskan disiplin kerja sebagai suatu tingkah laku yang menunjukkan ketaatan individu pada peraturan yang berlaku dalam melakukan tugas sangat diharapkan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi dan sekaligus menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan disiplin adalah bentuk kesadaran yang dimiliki individu untuk selalau mentaati terhadap aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku yang mencerminkan ketaatan individu terhadap peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas. Harapannya untuk mewujudkan tujuan organisasi dan sebagai sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi (Lateiner, 2002).

Lateiner (2002) berpendapat bahwa disiplin kerja juga merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh individu sendiri, menyebabkan pekerjaan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang tertinggi dari pekerjaan dan tingkah laku dengan harapan pekerjaan yang akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Lateiner (2002) lebih lanjut menguraikan kriteria kondisi disiplin bawahan yang baik atau sejati adalah : (1) Datang ke kantor dengan teratur dan pada waktunya. (2) Berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya. (3) Menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. (4) Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, dan (5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Toys PT X Sukabumi

Selain mengacu pada analisis statistik, pembahasan ini juga mengacu pada konsep teoritis yang melandasi penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai regresi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja diperoleh nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$ artinya variable kepuasan kerja (discrepancy) berpengaruh terhadap disiplin kerja. Nilai R square sebesar $0.472 = 47.2\%$, artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja bagian produksi toys PT X Sukabumi sebesar 47.2%.

Pada fenomena yang telah dipaparkan di latar belakang masalah dapat diketahui bahwa terjadi kesenjangan antara apa yang diperoleh karyawan saat ini dengan apa yang seharusnya didapat oleh karyawan bagian produksi PT X Sukabumi, sehingga menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan dalam bekerja. Berdasarkan teori diskrepansi, seseorang akan tetap puas dengan pekerjaannya jika memenuhi berbagai kebutuhan, keinginan, harapan, dan nilai-nilai yang dimilikinya. Menurut Porter (dalam Luthans 1995) kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

Semakin sedikit selisih antara apa yang diperoleh karyawan dengan yang seharusnya didapatkan karyawan maka semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya dan sebaliknya jika semakin besar selisih antara apa yang diperoleh karyawan dengan apa yang seharusnya didapat maka semakin karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Perasaan tidak puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya menimbulkan motif untuk berperilaku tidak disiplin. Lateiner (2002) menjelaskan disiplin kerja sebagai suatu tingkah laku yang menunjukkan ketaatan individu pada peraturan yang berlaku dalam melakukan tugas sangat diharapkan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi dan sekaligus menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi. Lateiner (2002) menyatakan disiplin kerja berkaitan dengan ketepatan waktu kerja, kemampuan dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang memuaskan serta semangat kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Ketidakpuasan yang dirasakan karyawan ditunjukkan dengan disiplin kerja yang rendah atau tidak dipatuhinya aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Lateiner (2002), kondisi disiplin karyawan yang baik adalah menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan juga mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiandaru (2014) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri Se-Kota Tegal dan menemukan bahwa guru SMK Negeri Se-Kota Tegal yang tidak puas, disiplin kerjanya rendah. Juga pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ilahi, D.K., Mukzam.M.D., & Prasetya. A (2017) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT.PLN (PERSERO) Kota Malang dan menemukan bahwa pegawai PT. PLN (PERSERO) yang tidak puas, disiplin kerjanya juga rendah.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan produksi toys ini adalah sebesar 47.2%. Yang berarti kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 47% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan yaitu, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi *toys* PT X Sukabumi. Diperoleh nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$ artinya variable kepuasan kerja (*discrepancy*) berpengaruh terhadap disiplin kerja. Nilai R square sebesar $0.472 = 47.2\%$, artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja bagian produksi *toys* PT X Sukabumi sebesar 47.2%.

E. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti merumuskan beberapa hal yang dapat disarankan bagi perusahaan yakni mengubah kebijakan-kebijakan perusahaan agar dapat mengurangi ketidakpuasan karyawan, seperti :

1. Memberikan apa yang seharusnya didapat karyawan sesuai yang telah dijanjikan perusahaan seperti membayar uang lembur sesuai dengan yang telah dijanjikan perusahaan dan menambah waktu istirahat atau membagi shift istirahat, misal pukul 12.00-13.00 karyawan bagian lem dan cat, pukul 13.00 karyawan bagian perakitan. Agar semua karyawan mendapatkan waktu istirahat dan waktu istirahatnya tidak habis untuk mengantri dikarenakan banyaknya karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja diharapkan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain selain kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Handoko, T. Hani. (2000) . Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-2. Yogyakarta : BPFPE.
- Hasibuan. M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Ilahi, D.K., Mukzam.M.D., & Prasetya. A (2017). Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Jurnal : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi,31.
- Kreitner & Kinicki. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta : Selamba Empat
- Lateiner, A.R. (2002), Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Jakarta : Aksara Baru
- Luthan. (1995). Organizational Behavior. Seven Edition. NewYork : MC Graw

Hill International Edition.

Munandar, (2004), Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)

Noor, H. (2009). Aplikasi Dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku. Jauhar Mandiri

Porter, L.W. (1961). A Study of perceived need satisfaction in bottom and middle management job. New York: International Text Book Company.

Robbins, S.P. (2003). Perilaku Organisasi, Jilid 1, edisi 9. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sugiyono. (2009). Statistika Untuk Penelitian. Bandung, Alfabeta.

Wexley & Yukl. (2005). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalial. Jakarta : PT.Rineka Cipta

Widiandaru, N.O. (2014). Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan. Jurnal : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Negeri Se-Kota Tegal, 418.