

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah pembelajaran ketrampilan, pengetahuan dan kebiasaan kelompok yang diturunkan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui pelatihan, pengajaran atau penelitian. Kualitas pendidikan sangat tergantung dari sumber daya manusianya (Karyawan) yang mengelola sekolah. Karyawan yang berkualitas ditunjukkan dengan adanya disiplin dalam bekerja.

Dalam era persaingan globalisasi saat ini banyak yayasan pendidikan yang mengalami kemunduran ataupun yang hampir gagal dalam mencapai tujuan yang disebabkan karena kurangnya memperhatikan faktor kedisiplinan kerja. Sebuah yayasan pendidikan membutuhkan karyawan yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja, sebab apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja ada kemungkinan terjadi kelalaian dalam melaksanakan tugasnya dan mengakibatkan yayasan tersebut tidak bisa mencapai tujuan atau bahkan mengalami kemunduran.

Disiplin kerja sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan yayasan ataupun organisasi. Dalam suatu kajian keilmuan, disiplin dipandang sebagai suatu pemahaman teoritis yang menuntut wujud aplikasinya secara mental terhadap karyawan atau siapapun yang menjadi bagian dari suatu yayasan ataupun perusahaan. Namun, hal yang tidak bisa dipungkiri bahwasanya disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan kelompok ataupun tujuan individu (Hasibuan, 2019). Adapun undang-undang mengenai disiplin ini yaitu pada pasal 27 ayat (1) UUD 1945, yaitu kewajiban mentaati hukum dan pemerintahan yang berlaku (Winarno, 2017).

Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak guna mencapai tujuan.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2019) adalah Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Indikator ini serupa dengan kebijakan yang dilakukan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang dalam mendisiplinkan karyawannya misalnya, tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup

menantang, adanya teladan pimpinan yang mana pimpinannya disiplin dalam bekerja, adanya balas jasa yang sesuai dengan pekerjaannya, adanya keadilan dalam balas jasa dan perlakuan terhadap semua karyawan, adanya waskat (pengawasan melekat) yang dilakukan selalu oleh atasan atau pimpinan, adanya sanksi hukuman yang diterapkan dengan seadil-adilnya, dan adanya ketegasan pimpinan atau atasan dalam mengambil keputusan.

Melihat pada fenomena di lapangan tepatnya di Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang mengenai masalah kedisiplinan yang mana berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala Yayasan (Selasa, 18 Mei 2021, pukul 10:04-10:25 WIB) di Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang bahwa cukup banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja misalnya pada ketaatan pada masuk jam kerja dimana Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang telah menetapkan jam masuk kerja pukul 06.40 WIB, namun, selalu ada yang terlambat dan sering kali karyawan pulang bukan pada waktu yang telah ditentukan dan adapun beberapa karyawan yang suka membantah perintah dari atasan ataupun lalai dengan tugas yang diberikan atasan.

Dari hasil wawancara di atas bahwa Karyawan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang masih banyak dijumpai karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja meskipun pihak dari yayasan telah berupaya membuat karyawan disiplin dengan memberikan kepuasan kerja. Seharusnya karyawan menunjukkan sikap disiplin untuk menunjang kemajuan dan menjaga kualitas sekolah terutama pada sekolah swasta (yayasan) terlebih lagi pihak yayasan telah menerapkan program disiplin kerja. Tetapi di lapangan masih banyak dijumpai karyawan yang tidak disiplin.

Adapun menurut Siodimedjo (dalam Sutrisno, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang bisa dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dari pemaparan di atas peneliti menyimpulkan bahwa semua faktor tersebut sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2019) kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau faktor yang mempengaruhi dari disiplin kerja adalah kepuasan kerja. Ini membuktikan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja. Artinya, jika kepuasan di peroleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap seperti ini dicerminkan dengan moral kerja,

kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2019). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2019) diantaranya meliputi balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaannya dan sifat pekerjaan yang menonton atau tidak.

Melalui pengamatan selanjutnya di Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang yang dilakukan peneliti bahwa banyak di jumpai karyawan yang tidak disiplin. Itu ditunjukkan dengan adanya pelanggaran-pelanggaran yang sering dilakukan karyawan. Misalnya sering terlambat masuk kerja, keluar kantor pada jam kerja, dan tidak patuh perintah atasan. Di perkuat dengan hasil wawancara kepada Kepala Sekolah (Jumat, 21 Mei 2021, pukul 10:12-10:25) di Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang yang dilakukan peneliti bahwa banyak karyawan yang telah diberikan kepuasan kerja, tetapi masih tidak disiplin dalam bekerja.

Itu dibuktikan dengan pelanggaran-pelanggaran yang sering dilakukan karyawan misalnya mengenai ketaatan pada peraturan kerja meliputi waktu masuk jam kerja yang sering terlambat, keluar kantor pada jam kerja, pulang kerja bukan pada waktu yang telah ditetapkan, dan beberapa karyawan kurang patuh ataupun suka membantah dalam melaksanakan perintah dari atasan atau pimpinan. Meskipun pihak yayasan telah berupaya memberi kepuasan kerja agar karyawannya disiplin dengan memberikan penempatan yang tepat sesuai keahlian, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, dan sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Dari hasil pengamatan dan wawancara di atas bahwa Karyawan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang masih banyak dijumpai karyawan yang tidak disiplin. Seharusnya karyawan menunjukkan sikap disiplin untuk menunjang kemajuan yayasan dan terlebih lagi pihak yayasan telah berupaya memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Tetapi di lapangan masih banyak dijumpai karyawan yang tidak disiplin. Dan ketika kesalahan tersebut terus diulang-ulang maka ditakutkan akan menjadikan karyawan semakin banyak yang tidak disiplin dan juga secara tidak sadar hal tersebut akan menjadikan budaya yang tidak baik yang nantinya akan berdampak negatif kepada Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang itu sendiri.

Dari pemaparan diatas peneliti menyimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja. Sesuai dengan pernyataan dari Hasibuan (2018) yang menyatakan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau faktor yang mempengaruhi dari disiplin kerja adalah kepuasan kerja. selain itu diperkuat dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Nizar dan Murisal (2016)

menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Pegawai Rektorat X di Padang.

Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Manik (2017) menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Selanjutnya, dalam penelitian Tiara dan Hendro Prakoso (2018) menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi *toys* PT. X Sukabumi. Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Yadewani dan Reni Wijaya (2019) menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah prediktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa fenomena di atas peneliti menganggap judul ini menarik dan penting untuk diteliti agar terciptanya disiplin kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang".

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah; apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah; untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis
 - 1) Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah pengalaman peneliti sehingga menambah pengetahuan untuk mengaplikasikan ilmu psikologi.
 - 2) Bagi Perusahaan, bisa memberikan suatu yang relevan di lapangan ataupun bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan suatu kebijakan dan keputusan dalam suatu perusahaan sehingga secara terus menerus bisa menciptakan produktivitas kinerja karyawan.
 - 3) Bagi Institusi, hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi bagi para pembaca untuk menambah pengalaman dan pengetahuan yang luas.
 - 4) Bagi Peneliti lain, penelitian ini diharapkan menjadi inspirasi bagi penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat untuk memperkaya psikologi sebagai ilmu perilaku dan mengembangkan penelitian dibidang Psikologi serta memberikan informasi mengenai Hubungan Pengawasan dan Kompensasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang.

1.5 Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang masih berkaitan dengan variabel penelitian, bisa digunakan sebagai keaslian penelitian. Diantaranya adalah dalam penelitian yang dilakukan oleh Nizar dan Murisal (2016) yang berjudul Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat X Di Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai rektorat X di Padang berjumlah 103 orang dengan sampel penelitian berjumlah 52 orang. Penelitian ini menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan (1) Pegawai Rektorat X di Padang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang. (2) pegawai Rektorat memiliki tingkat disiplin kerja yang sedang, dan (3) ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Pegawai Rektorat X di Padang.

Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Manik (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 33 orang. Hasil penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai korelasi $R=0,486$ yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

Selanjutnya, dalam penelitian Tiara dan Hendro Prakoso (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Toys PT. X Sukabumi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi toys PT. X Sukabumi. penelitian ini menggunakan studi populasi dengan jumlah responden sebanyak 105 orang. Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. nilai R^2 sebesar $0,472=47,2\%$ artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja bagian produksi Toys PT. X Sukabumi sebesar 47,2%.

Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Yadewani dan Reni Wijaya (2019) yang berjudul *The Relationship between Reward, Work Discipline, Motivation and Employee job Satisfaction among Employees of Inews TV Padang, Indonesia*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis

pengaruh *reward*, motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah 15 karyawan iNews TV. Hasil penelitian ini adalah bahwa *reward*, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja. dari variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, variabel disiplin kerja yang memberikankontribusi terbesar untuk kepuasan perusahaan.