

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah meningkatkan kompetisi dalam bisnis, yang tercermin dalam pembaharuan laju di bidang IPTEK. Akibatnya dunia bisnis memerlukan pekerja yang berkualitas sebagai komponen penting untuk mencapai keunggulan di bidangnya. Proses meningkatkan kualitas dan bakat personel saat ini untuk memenuhi tujuan organisasi dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia dan organisasi (Darim, 2020).

Salah satu aspek dari sumber daya manusia pada sebuah instansi adalah karyawan, sehingga untuk meningkatkan kualitas. Menurut Soselisa & Killay, (2020) seorang pimpinan perlu melakukan pemahaman atas dorongan semangat karyawan, menggali juga membimbing kemampuan yang dimiliki, hingga menyadari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan bekerja.

Tingkat motivasi karyawan dalam bekerja merupakan bagian dari faktor yang berkontribusi penting dalam mengembangkan produktivitas mereka. Terdapat korelasi positif antara tingkat motivasi dan disiplin karyawan. Motivasi dapat

dianggap sebagai faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan disiplin karyawan (Falah & Ayuningtias, 2020). Memberikan motivasi juga berarti membagi peluang kepada karyawan untuk memperluas kemampuan mereka dan memberikan motivasi sebesar-besarnya untuk mereka dalam membangun produktivitas.

Kepuasan kerja dapat menjadi indikator bagaimana seseorang merasa terhadap pekerjaannya, memberikan mereka kondisi emosional yang positif berdasarkan pengalaman kerja mereka. Hal ini mencerminkan sikap dan perasaan individu terhadap pencapaian yang mereka capai, baik dalam hal jumlah maupun mutu (Tarjo, 2019). Ada beberapa unsur yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, termasuk faktor internal individu seperti usia, kecerdasan, kemampuan khusus, pendidikan, jenis kelamin, kepribadian, emosi, kondisi fisik, pengalaman kerja, persepsi, pola pikir, serta sikap kerja. Faktor eksternal seperti jenis pekerjaan, tingkat pangkat, jaminan finansial, struktur organisasi, kesempatan promosi, dan kualitas pengawasan juga berperan dalam menentukan kepuasan kerja seseorang (Meidita, 2019).

Motivasi kerja di UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi tercermin dari kinerja karyawan, dimana beberapa karyawan tampak mengalami kesulitan dalam meningkatkan produktivitas dalam menjalankan tugas yang diberikan. Karyawan membutuhkan bantuan dari rekan kerja untuk menyelesaikan tugas mereka, menandakan kurangnya motivasi untuk berprestasi secara mandiri. Terdapat kurangnya pemahaman yang seragam mengenai *job description* diantara karyawan

yang seharusnya menjadi pengetahuan dasar saat melunasi kewajiban mereka. Karyawan yang kurang punya kesadaran untuk menyelesaikan tanggung jawab dengan baik mungkin tidak berupaya untuk meningkatkan kemampuan mereka. Jika upah karyawan tidak sepadan dengan pekerjaannya, hal tersebut juga dapat mengakibatkan kurangnya motivasi, ketidakpuasan, serta penurunan kinerja dari karyawan tersebut (Maulidiyah, Roifah, & Armanto, 2021).

Pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi, budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah diterapkan. Karyawan diberikan waktu untuk melaksanakan sholat dan kegiatan keagamaan lainnya. Hasilnya, karyawan merasa lebih seimbang dan termotivasi, yang berkontribusi pada peningkatan kedisiplinan dan kesejahteraan karyawan. Tanpa adanya budaya kerja yang baik, mencapai hasil optimal bagi sebuah organisasi akan menjadi sangat sulit. Agar terpenuhinya visi, misi, hingga tujuan organisasi diperlukan etos kerja yang kuat. Ini ditumbuhkan dalam diri karyawan melalui budaya kerja yang positif, yang menunjukkan tanggung jawab tinggi atas kewajiban yang diberi. (Hutabarat, *et al.*, 2024).

Menurut Nurjaya (2021) pentingnya kedisiplinan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari upaya karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, yang menjadi kunci dalam menggapai tujuan yang telah diputuskan sebelumnya. Disiplin penting sekali untuk dijalankan pada sebuah unit usaha untuk menggapai *goal* awal organisasi. UMKM Blush Eyewear, sebagai sebuah pusat pelayanan Kesehatan dan *fashion*, menekankan pentingnya

disiplin bagi karyawan, melingkupi tempat kerja maupun tanah lapang. Hal kedisiplinan karyawan masih terdapat masalah ketidaktepatan waktu, di mana kebanyakan karyawan datang terlambat sekitar 10 hingga 20 menit.

Berdasarkan prariset yang dilakukan di UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi antara tanggal 10 Desember hingga 31 Desember 2023, ditemukan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi memiliki 40 karyawan yang mengalami permasalahan rendahnya disiplin kerja. Kenyataannya terdapat ketidakstabilan dalam disiplin kerja, khususnya dalam hal kehadiran tepat waktu, yang terlihat dari data yang terlampir.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi

Kriteria Absensi	Agustus 2023	September 2023	Oktober 2023	November 2023
Sakit	4	6	3	2
Izin	9	7	4	0
Cuti	4	3	0	0
Datang Terlambat	29	15	18	19
Total	46	34	22	21
Jumlah Karyawan	40	40	40	40
Hari Kerja	27	26	26	26

Sumber : Rekapitulasi Absensi 2023

Absensi pencatatan kehadiran yang menjadi dasar untuk menghitung pembayaran upah dan sanksi. Absensi juga menjadi indikator penting dalam menilai tingkat kedisiplinan karyawan, karena melalui kehadiran dapat terlihat seberapa disiplin karyawan tersebut.

Hasil prariset yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan Manager UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi menunjukkan mayoritas pekerja sering kali hadir tidak sesuai jadwal serta mencatat absensi di mesin absen (*finger print*)

setelah jadwal kerja dimulai pada jam 08.00 WIB berdasarkan kebijakan perusahaan. Terdapat banyak pegawai yang tak datang di hari kerja meskipun perusahaan telah memberi hak hari libur setiap minggu bagi semua pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa karyawan, tingkat kedisiplinan kerja karyawan di UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi masih rendah. Permasalahan kedisiplinan kerja di UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi menunjukkan adanya ketidakpatuhan yang signifikan dari beberapa karyawan terhadap aturan waktu dan kewajiban kerja. Meskipun telah diberikan fleksibilitas dalam jadwal untuk memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti ibadah dan waktu bersama keluarga, sebagian karyawan justru memanfaatkannya untuk beristirahat lebih lama daripada yang seharusnya saat waktu shalat. Hal ini tidak hanya mengakibatkan penurunan produktivitas secara keseluruhan, tetapi juga menunjukkan adanya penggunaan nilai-nilai Islam sebagai alasan untuk menghindari tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan. Masalah ini perlu segera diatasi untuk memastikan efisiensi dan kedisiplinan yang konsisten pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi.

Perusahaan bidang retail seperti UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi perlu terus mengembangkan karyawan dalam hal tanggung jawab, disiplin, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas-tugas mereka yang tercermin dari beberapa pekerjaan yang terlambat. Fenomena ini mengindikasikan perlunya dukungan yang lebih baik dari lingkungan kerja dan manajemen untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Maka diperlukan penelitian empiris berjudul “Pengaruh Kepuasan

Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai pemaparan yang sudah dijabarkan sebelumnya, artinya inti dari permasalahan pada pengamatan berikut bisa diuraikan dengan:

1. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi?
4. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaca dari rumusan permasalahan yang dijabarkan, berarti tujuan dari pengamatan berikut ialah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi.

4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa temuannya bisa melahirkan manfaat yakni:

1. Manfaat Teoretis

Diharapkan pengamatan berikut memperkaya ilmu teoritis, serta sebagai rujukan untuk pengamat lain yang tertarik dalam menggali bidang SDM.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Kajian berikut ditujukan bisa memperdalam pemahaman penulis mengenai hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap disiplin kerja. Hasilnya diharapkan dapat diterapkan dalam konteks penelitian yang dilakukan di UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi.

- b. Bagi UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi

Pengamatan berikut ditujukan mampu jadi rujukan data dan evaluasi untuk UMKM Blush Eyewear ketika memahami dampak kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi, sehingga memungkinkan mereka untuk menjadi lebih kompetitif dalam pengelolaan SDM.

- c. Bagi Perguruan Tinggi

Pengamatan berikut diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam mengembangkan wawasan juga ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait kepuasan kerja, motivasi kerja juga budaya kerja terhadap disiplin karyawan. Diharapkan dapat menjadi tambahan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi tersebut.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah umumnya digunakan untuk menghindari penyimpangan atau perluasan yang berlebihan dari fokus penelitian. Ruang lingkup yang terlalu luas dapat menyebabkan masalah yang menjadi terlalu umum atau kompleks, sehingga mengganggu fokus penelitian. Peneliti perlu membatasi masalah agar target pengamatan bisa tergapai. Pembatasan masalah pada studi ini mencakup:

1. Penelitian ini memfokuskan pada masalah kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya kerja selama periode Agustus hingga November 2023.
2. Sampel yang menjadi subjek penelitian di UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi terdiri 40 karyawan yang aktif bekerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Supaya mempermudah penulisan dan memberikan gambaran singkat tentang skripsi ini, maka penulisannya akan dibagi menjadi lima bagian dengan struktur seperti di bawah:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian berikut mencakup latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah, serta struktur penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori terkait dengan judul penelitian, termasuk kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Di sini dijelaskan desain penelitian yang mencakup jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, sumber data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, serta teknik pengumpulan dan analisis data termasuk uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, autokorelasi, dan uji hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup tentang profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian yang dijabarkan secara singkat dan jelas.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini mencakup tiga hal, yaitu kesimpulan, keterbatasan, dan saran.