

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. HAMUDHA PRIMA MEDIA
DI PAJANG SUKAHARJO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana S-1
Program Studi Pendidikan Akuntansi



Disusun Oleh :

SITI CHOIRIYAH
A210 050 122

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, perusahaan yang siap berkompetensi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dibidangnya. Disisi lain pembinaan karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, pengabdian yang besar kepada perusahaan, disiplin, kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et al., 2003:40).

Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkain pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan (Martoyo, 2000:114).

Menurut Handoko (2001:193) "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Dalam hal ini menyebutkan banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (1998:114) sebagai berikut: a) Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan. b) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. c) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja dan sebagainya. d) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Rivai (2005:475) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat.

Menurut Herzberg (1959), 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 lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Fungsi kepuasan kerja adalah: (a) untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (b) Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Luthans, 1998:126)

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.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mematuhi peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003 : 291) mendefinisikan bahwa “disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Masyarakat Indonesia menempatkan kedisiplinan hanya bagian paling kecil dari banyaknya aktivitas- aktivitas yang dilakukan mereka pada umumnya, baik itu dalam kehidupan bermasyarakat, bekerja bahkan berorganisasi. Untuk itu diperlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Kita ambil contoh pada kehidupan bekerja, banyak karyawan yang terbiasa terlambat untuk bekerja akibat kurangnya disiplin waktu. Akibatnya produktifitas menurun dan menyebabkan banyak sekali kegagalan- kegagalan hasil dalam meraih target yang telah ditentukan. Kekurangdisiplinan didalam memajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian atau jatuhnya perusahaan itu sendiri.

Menurut Rivai (2005:443) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang maksimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi (Rivai, 2005:443).

Selain disiplin, komunikasi juga merupakan faktor yang penting karena komunikasi kerja yang terjalin dengan baik antara karyawan dengan pimpinan, antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan masyarakat sekitar perusahaan juga akan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Komunikasi yang kurang antara karyawan dengan pimpinan akan menyebabkan karyawan akan kesulitan untuk menyampaikan informasi-informasi yang dapat mendorong kemajuan perusahaan (Suwanto, 1999:165).

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000:196) Komunikasi didefinisikan sebagai penyampain atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis oleh manusia. Akan tetapi komunikasi yang terjadi dalam organisasi dewasa ini juga menggunakan alat komunikasi canggih. Banyak manajer dewasa ini mengirim informasi dengan system informasi manajemen yang kompleks, dimana data berasal dari berbagai sumber, kemudian dianalisis oleh komputer dan disampaikan kepada penerima secara elektronik.

Perusahaan-perusahaan sekarang ini sangat mementingkan komunikasi dalam bentuk arus informasi. Bukan saja arus informasi berguna bagi pengendalian pihak pimpinan tetapi juga karena dapat menciptakan kesetiakawanan antara seluruh lapisan pekerja dan rasa keterlibatan yang menyebabkan keikutsertaan yang lebih sadar dan intensif.

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting di dalam menentukan sampai berapa jauh orang-orang dapat bekerja sama secara efektif mencapai tujuan yang sudah ditentukan (Rivai, 2004:273). Penelitian ini menyatakan adanya hubungan langsung antara komunikasi dan disiplin kerja, dimana melalui komunikasi yang baik dalam perusahaan maka karyawan akan bekerja secara lebih disiplin, efektif dan efisien dengan kepuasan kerja yang cukup besar apabila mereka mengerti bukan hanya kebutuhannya sendiri yang terpenuhi akan tetapi juga kebutuhan kelompok maupun organisasinya secara total.

Menurut Handoko (1995 : 272) "Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain". Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas- tugas mereka. Informasi harus dikomunikasikan kepada para manajer agar mereka mempunyai dasar perencanaan, rencana-rencana harus dikomunikasikan kepada pihak lain agar dilaksanakan. Pengorganisasian memerlukan komunikasi dengan bawahan tentang penugasan jabatan mereka. Pengarahan mengharuskan manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan kelompok dapat dicapai. Komunikasi tertulis dan lisan adalah bagian esensi pengawasan. Jadi, manajer dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen mereka hanya melalui interaksi dan komunikasi dengan pihak lain.

Hubungan antara manajer dan bawahannya harus ditangani dengan efektif jika ingin tenaga kerja dan organisasi mau tumbuh bersama.

Sehingga dengan itu maka seorang atasan sebagai pihak yang berkompeten dalam mengelola semua urusan baik manusia, SDM maupun modal usaha harus memberikan perhatian yang sesuai karena dalam kenyataannya betapa banyak sarana dan prasarana bahan dan peralatan yang modern apabila tidak digerakan dan dikelola oleh manusia maka semua itu tidak akan ada artinya terutama untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Arni (2007:90) variabel komunikasi mempunyai hubungan berarti dengan bermacam-macam aspek kepuasan kerja. Dalam suatu perusahaan diperlukan iklim yang mendukung dalam komunikasi organisasi. Untuk menciptakan suatu organisasi yang efektif dan akan lebih memungkinkan mempengaruhi hubungan yang bersifat organisasi yang lebih menyenangkan daripada yang tidak menyenangkan. Dari hal ini menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara komunikasi berorganisasi dengan kepuasan kerja dan hasil yang dicapai oleh pekerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Hamudha Prima Media. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan percetakan yang berada di wilayah Surakarta. Keberhasilan dalam pekerjaan sangat tergantung pada disiplin kerja, komunikasi terhadap kepuasan kerja dalam perusahaan yang merupakan hasil usaha dan pengembangan diri karyawan. Keberhasilan dalam perusahaan juga ditentukan oleh kemampuan kerja para karyawan.

Disiplin dan komunikasi adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai

disiplin yang tinggi dan komunikasi yang baik antara sesamanya maka akan dapat menciptakan hubungan kerja dan dapat mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan kemungkinan kesalahan yang minimal, sehingga hasil yang diperoleh akan lebih berkualitas dan optimal. Dengan demikian, disiplin kerja karyawan dan komunikasi yang baik terhadap perusahaan. Dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan uraian latarbelakang yang telah dijabarkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. HAMUDHA PRIMA MEDIA DI PAJANG SUKOHARJO”.

B. Pembatasan Masalah

Tujuan pembatasan masalah untuk mempermudah arah dan maksud peneliatian ini dilakukan. Untuk itu pada penelitian ini hanya membatasi tentang :

1. Kedisiplinan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja
2. Kinerja hanya dibatasi pada karyawan PT. Hamudha Prima Media.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hamudha Prima Media?

2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hamudha Prima Media?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan komunikasi secara terhadap partisipasi kerja karyawan di PT. Hamudha Prima Media?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hamudha Prima Media.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hamudha Prima Media.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hamudha Prima Media.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Perusahaan menggunakan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperluas cakrawala terutama yang berhubungan dengan faktor- faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang disiplin kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja.

F. Sistematika Skripsi

Dalam sistematika penyusunan skripsi ini akan dibahas hal- hal sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II : Kajian Pustaka

Bab ini berisi tentang diskripsi teoritis variabel yang meliputi teori- teori yang mendukung dan melandasi variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian dan kerangka pemikiran.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang obyek penelitian, populasi, data dan sumber data, teknik

pengumpulan data, definisi operasional variabel, teknik penyajian data, dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisikan uraian tentang gambaran umum tentang PT. Hamudha Prima Media Pajang Sukoharjo, pengumpulan data dan hasil pembahasan.

BAB V : Penutup

Dalam bab ini berisikan tentang Kesimpulan dan Saran-saran.