

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

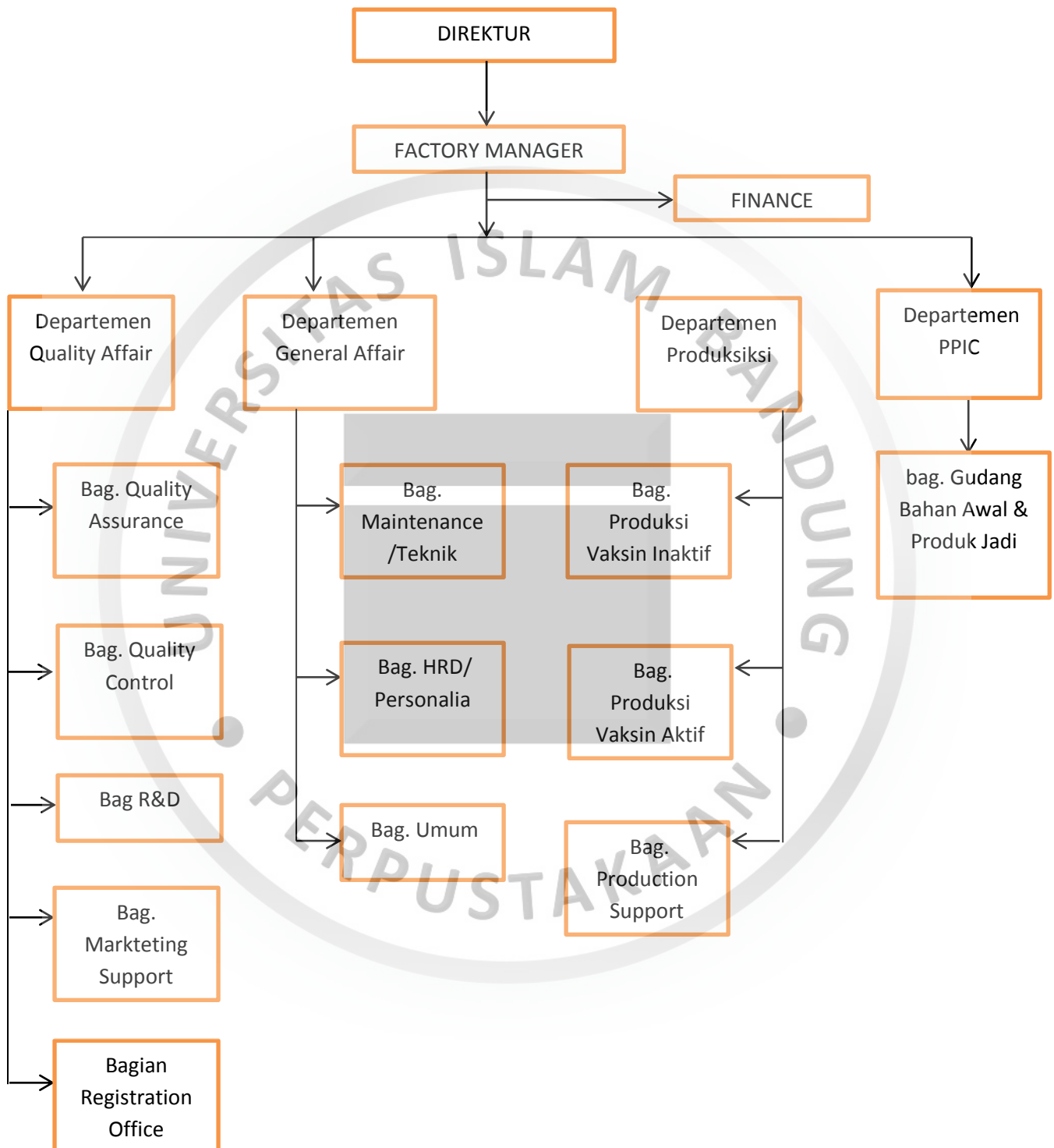
Tantangan globalisasi dengan transportasi yang modern ke berbagai daerah dan perubahan iklim yang ekstrim sangat berdampak pada munculnya berbagai tantangan penyakit di peternakan unggas. Vaksin yang tepat sasaran, aman, dan protektif menjadi faktor yang esensial di industri perunggasan. PT. Sanbio Laboratories berdiri untuk menjawab tantangan globalisasi tersebut dengan vaksin yang tepat sasaran, aman, dan tingkat protektivitas yang tinggi. PT. Sanbio Laboratories mulai beroperasi pada akhir tahun 2012 dengan melakukan berbagai riset yang mengutamakan kebutuhan peternak. Pada Maret 2013, PT. Sanbio Laboratories telah lulus sertifikasi Cara Pembuatan Obat Hewan yang Benar (CPOHB) atau yang sering dikenal dengan *Good Manufacturing Practice* (GMP). Sejak saat itu, PT. Sanbio laboratories terus memproduksi vaksin dengan kualitas tinggi bagi seluruh peternakan di Indonesia.

PT. Sanbio Laboratories didukung oleh fasilitas modern sebagai wujud komitmen dalam memproduksi vaksin terbaik. Biosafety Level 3 (BSL 3) digunakan untuk mendukung produksi vaksin yang membutuhkan keamanan lebih. Berbagai peralatan dalam kapasitas besar digunakan untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar tepat waktu dengan mutu yang unggul. Semua mesin dan fasilitas modern tersebut didesain secara khusus sehingga sterilitas produk dapat terjaga. Proses produksi dilakukan dengan steril dan keakuratan yang tinggi sehingga dihasilkan vaksin tepat sasaran, aman dan memiliki protektivitas tinggi. Berbagai

riset dilakukan untuk terus memonitor perkembangan penyakit di peternakan. Hasil yang diperoleh dievaluasi dan menjadi dasar dalam pembuatan vaksin yang cocok dengan kondisi lapangan. Dengan komitmen tinggi dipadukan dengan fasilitas modern dan riset yang memahami tantangan penyakit di lapangan, PT. Sanbio Laboratories siap menjadi mitra terpercaya dalam melindungi ternak. PT. Sanbio Laboratories sangat sadar terhadap dampak lingkungan akibat produknya, untuk itu PT. Sanbio Laboratories menangani dampak lingkungan mengikuti Pedoman Penanganan Lingkungan Perusahaan. PT. Sanbio Laboratories juga memberikan tempat yang tepat untuk penerapan kebijakan mutu secara berkelanjutan, serta menyesuaikan kebutuhan dan harapan pelanggan. Manajemen perusahaan bertanggung jawab untuk penerapan kebijakan mutu.

PT Sanbio Laboratories dipimpin oleh seorang direktur utama. Dalam menjalankan tugasnya direktur utama dibantu oleh *factory manager*, *finance* dan kepala departemen dari masing-masing departemen yang ada di PT. Sanbio Laboratories. PT Sanbio Laboratories memiliki sumber daya atau karyawan sebanyak 70 karyawan dan terdapat empat departemen didalamnya. Setiap departemen mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam melaksanakan kegiatan usaha perusahaan. Departemen yang ada di PT. Sanbio Laboratories antara lain, departemen *quality affair*, departemen *general affair*, departemen produksi dan departemen PPIC. Berikut struktur organisasi dari PT. Sanbio Laboratories:

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT. Sanbio Laboratories Bogor

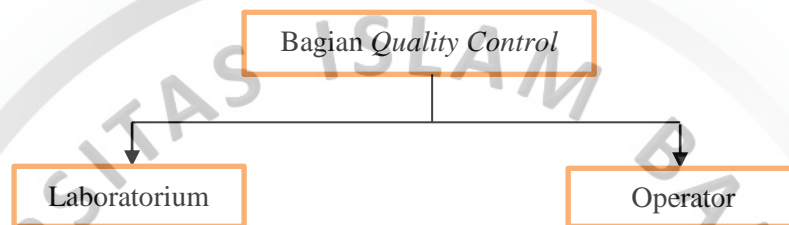


Departemen-departemen tersebut mempunyai jumlah total 12 bagian yang tersebar di setiap departemen. Setiap karyawan yang bekerja di PT. Sanbio Laboratories harus melewati proses seleksi yang ketat karena perusahaan tersebut merupakan industri farmasi produk biologik vaksin hewan, yaitu setiap karyawan perlu mempunyai *skill* dan *training* khusus. Pelatihan karyawan yang terdapat di PT. Sanbio Laboratories adalah pelatihan karyawan secara rutin melalui seminar dan praktek sehingga perbedaan pengalaman dibidang teknologi produksi secara bertahap berubah kearah yang lebih baik dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Pendidikan formal dan pelatihan disesuaikan dengan tanggung jawab personil yang diberikan, untuk pendidikan harus mempunyai kualifikasi dan pengetahuan yang sesuai. Pendidikan merupakan modal untuk setiap karyawan dan disesuaikan dengan tingkat jabatan di perusahaan.

Pada departemen *quality affair*, terdapat beberapa bagian yang salah satunya adalah bagian *quality control* yang berjumlah 20 orang. Bagian *quality control* terbagi menjadi dua kelompok. Yaitu, karyawan *quality control* bagian laboratorium berjumlah 10 orang dan karyawan *quality control* bagian operator berjumlah 9 orang dan dipimpin oleh 1 kepala bagian. Bagian *quality control* yang bekerja dilaboratorium memiliki tugas untuk menguji bahan awal dan menguji hasil akhir produksi. Pada karyawan yang bekerja dibagian operator memiliki tugas untuk menjaga kualitas hewan ternak atau bahan awal. Karyawan pada bagian ini dipimpin oleh kepala bagian *quality control* dan dibawah pengawasan kepala departemen *quality affair*. Namun, dikarenakan kepala departemen *quality affair* sejauh ini masih merangkap sekolah dan sebagainya, sehingga operasionalnya banyak dirangkap oleh *factory manager*. Karyawan pada

bagian laboratorium harus memiliki latar belakang pendidikan minimal S1 farmasi biologik atau kedokteran hewan. Sedangkan karyawan pada bagian operator harus memiliki latar belakang minimal SMA atau SMK. Berikut struktur dari bagian *quality control*:

**Gambar 1. 2 Struktur Bagian *Quality Control* PT. Sanbio Laboratories Bogor**



Terkait persyaratan mengenai kebersihan personil atau karyawan, yaitu khusus personil atau karyawan yang bekerja di area produksi dan *quality control* harus menggunakan pakaian kerja yang bersih, celana panjang dan baju putih, sarung tangan, topi, masker, sandal sesuai dengan prosedur. Khusus untuk area steril wajib menggunakan jumsuit. Kualitas pakaian kerja harus sesuai dengan proses kerja dan lingkungan pekerjaan untuk mencegah keamanan produk dari kontaminasi. Penggunaan dan pergantian pakaian secara rutin dijelaskan di prosedur. Semua personil berpakaian yang baik dengan standar kebersihan yang dipersyaratkan pada produksi vaksin virus unggas di area kebersihan individu. Setiap personil diharuskan datang dan kerja dalam kondisi bersih, rapi dan sehat. Di area produksi dan *quality control* di larang makan, minum dan merokok, menyimpan makanan, minuman dan rokok. Kontak langsung antara tangan operator dengan bahan awal, produk setengah jadi dan bagian dari peralatan secara langsung dilarang. Semua personil sebelum dan setelah selesai bekerja di

area produksi harus mandi. Area ini harus disediakan bahan pembersih (sabun, desinfektan tangan dan kertas tisu).

Berdasarkan hasil wawancara dengan *factory manager*, bahwa *factory manager* mengeluhkan mengenai karyawan bagian *quality control* yang bekerja dibagian laboratorium. Karyawan pada bagian *quality control* tersebut sering terlambat datang bekerja. Di SOP sudah dicantumkan bahwa seluruh karyawan harus datang tepat waktu yaitu pukul 07.30 harus sudah mulai bekerja termasuk persiapan dan ganti pakaian khusus. *Factory manager* juga mengatakan bahwa ada beberapa karyawan bagian *quality control* dibagian laboratorium ketika mereka lembur, selalu diminggu selanjutnya mereka meminta izin untuk tidak bekerja selama satu hari. Berdasarkan hasil audit internal yang dilaksanakan setiap 6 bulan sekali, ditemukan bahwa karyawan bagian *quality control* terutama yang bekerja dilaboratorium yang paling banyak memiliki kesalahan dalam bekerja. Diantaranya, mereka sering terlambat dalam memberikan laporan, pengujian produk lama, hasil pengujian dari *quality control* belum diberikan ke bagian produksi (pengujian telur), belum ada laporan penolakan bahan kemas, antigen dan vaksin *reject*, formulir pencatatan, pemakaian alat dan pembersihan belum diisi secara lengkap, tidak ada penandaan pada botol diruang penyimpanan media, belum dibuat *checklist* untuk bahan kemas yang akan datang, pelabelan sampel vaksin belum konsisten, dan lain sebagainya.

*Factory manager* sudah sering menegur karyawan bagian *quality control* dibagian laboratorium tetapi perilaku mereka tetap sama dan sesungguhnya perusahaan sudah menerapkan beberapa aturan. Apabila terdapat karyawan yang terlambat lebih dari 3 kali dalam sebulan maka karyawan harus menghadap HRD

untuk mendapat SP (Surat Peringatan) dan uang makan siang karyawan akan dipotong. Perusahaan juga selalu melakukan penilaian kerja untuk pemberian gaji karyawan yang dilakukan satu tahun sekali yaitu pada bulan januari dan penetapan jumlah gaji karyawan dilakukan pada bulan maret. Apabila pekerjaan mereka tidak sesuai dengan standar perusahaan, maka gaji mereka akan dipotong dan begitupun sebaliknya.

*Factory manager* juga mengatakan bahwa sering terjadi masalah antara bagian *quality control* dibagian laboratorium dengan departemen produksi terkait masalah pekerjaan, karena pekerjaan keduanya saling berhubungan satu sama lain dimana jika salah satu ada yang terhambat maka akan menghambat bagian yang lain. Dampaknya ditahun 2018, hasil produksi menjadi lama dalam penyelesaiannya dan melewati batas waktu yang telah ditentukan. Akibatnya, bagian *marketing support* sering memberikan laporan mengenai *complain* dari distributor dan *customer*, salah satunya keluhan yang paling sering diterima oleh perusahaan adalah ketersediaan produk yang kurang dan tidak sesuai dengan data pemesanan dari distributor.

Selanjutnya, menurut hasil wawancara dengan kepala departemen produksi, bahwa karyawan-karyawan bagian *quality control* dilaboratorium sering bekerja tidak optimal. Kepala departemen produksi mengatakan bahwa karyawan *quality control* bagian laboratorium selalu memulai pekerjaan pada jam 9 pagi. SOP yang ada diperusahaan sudah jelas yaitu pukul 07.30 harus sudah mulai bekerja. Departemen produksi harus sudah mulai bekerja pada jam tersebut dan pengerjaannya tidak boleh diundur. Apabila pekerjaan produksi diundur, maka pekerjaan produksi akan semakin lama dan akan melewati jam pulang kantor



yaitu jam 16.30. Kepala departemen produksi mengatakan bahwa beberapa karyawan *quality control* bagian laboratorium sering melewati koridor bagian produksi tanpa mandi atau steril terlebih dahulu dan hanya menggunakan jas laboratorium saja tanpa menggunakan pakaian khusus dari pagi sampai siang dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kesterilitasan wilayah produksi. Kepala departemen produksi sering menegur terkait hal tersebut, tetapi kebiasaan tersebut tetap tidak bisa diubah oleh karyawan *quality control* bagian laboratorium sampai sekarang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian *quality control* terkait dengan keterlambatannya, bahwa beberapa bawahannya termasuk dirinya sendiri sering datang terlambat. Namun, ia mengatakan bahwa hal tersebut bukan masalah yang besar karena waktu keterlambatannya kurang lebih hanya sekitar 5 menit saja. Namun, pada kenyataannya ada beberapa bawahan yang terlambat lebih dari 5 menit sebanyak 3 kali, dan karyawan tersebut dipanggil oleh HRD dan diberi peringatan yaitu apabila dalam sebulan karyawan yang datang terlambat lebih dari 3 kali, maka karyawan tersebut akan mendapat surat peringatan dan bisa dipecat. Terdapat beberapa bawahannya yang sering meminta izin setelah melakukan lembur dihari libur. Alasan mereka yaitu karena mereka ingin istirahat. Kepala bagian *quality control* mengatakan walaupun ada masalah dengan departemen produksi, hal tersebut bukanlah masalah besar, yaitu hanya masalah kecil seperti *misscommunication* mengenai jadwal-jadwal pengujian produk yang dampaknya juga tidak terlalu besar. Menurutnya, bahwa setiap departemen memang kurang komunikasi karena tidak semua karyawan selalu *stand by* didepan meja untuk menerima informasi dari departemen lain, karena



setiap karyawan memiliki *jobdesc* yang banyak dan sering mendapat pekerjaan ganda.

Dari hasil penelusuran data diatas, terlihat ada perilaku-perilaku karyawan yang bekerja dibagian laboratorium mengindikasikan bahwa mereka tidak dapat mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan hal tersebut mengarah pada disiplin kerja mereka.

Dari hasil penelusuran lebih lanjut, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian *quality control* dibagian laboratorium dengan masa kerja sekitar 5 tahun, ketika diwawancarai terkait dengan keterlambatannya, para karyawan mengatakan bahwa waktu keterlambatan tidak terlalu jauh dari ketentuan jam masuk kerja dan jika terlambat lebih dari 5 menit hanya kena denda sekitar dua ribu rupiah saja. Mereka juga mengatakan alasan keterlambatan karena lokasi rumah yang jauh. Berkaitan dengan karyawan yang memulai pekerjaan dari pukul 9, dikarenakan karyawan ketika datang ke tempat kerja, harus piket dan *briefing* terlebih dahulu serta persiapan alat.

Namun, disisi lain peneliti mendapatkan data bahwa dalam hal pekerjaannya, mereka merasa bahwa pekerjaan yang dijalannya sudah sesuai dengan kemampuan dan *skill* mereka karena sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya. Mereka juga sesungguhnya bangga dengan pekerjaan yang mereka jalani karena pekerjaan tersebut sesuai dengan *passion* dan rekan kerjanya merupakan orang-orang yang sudah ahli di bidangnya. Mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani saat ini sangat penting sehingga mereka memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Pekerjaan yang mereka emban

tujuannya adalah membuat vaksin untuk makhluk hidup dan membantu para peternak untuk mencegah penyakit yang bisa menyerang hewan-hewan ternaknya. Karyawan bagian *quality control* bagian laboratorium juga selalu diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide mengenai pengembangan metode kerja yang berguna untuk menjadikan perusahaan lebih baik dan lebih *update*, karena mengingat perkembangan teknologi yang semakin canggih, serta dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan menambah keterampilan kerja mereka. Referensi-referensi pengembangan metode kerja yang mereka ajukan kepada perusahaan tetap mengacu pada FOHI (Farmasi Obat Hewan Indonesia) dan ketentuan cara pembuatan obat hewan tingkat ASEAN. Karyawan juga merasa senang karena perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau seminar, dimana hal tersebut juga dapat menambah wawasan mereka.

Karyawan bagian *quality control* yang bekerja dilaboratorium merasa nyaman bekerja diperusahaan ini karena mereka merasa saling memiliki interaksi yang baik dengan sesama rekan kerja. Berhubung bekerja di laboratorium tidak bisa sendirian, maka mereka harus membagi-bagi tugas mereka dan mereka senang karena mampu bekerja sama dengan baik. Bilamana dibutuhkan, rekan kerja selalu memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan. Tidak hanya dalam hal bekerja, namun ketika jam istirahat pun mereka sering pergi untuk makan siang bersama-sama dan sudah merasa seperti keluarga dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan bagian *quality control* yang bekerja dilaboratorium, selain mereka merasakan kondisi yang sudah dipaparkan

sebelumnya, namun demikian mereka masih mengeluhkan persoalan gaji. Karena gaji mereka masih dibawah standar perusahaan kelas farmasi terutama standar wilayah Jakarta, Bogor, Depok Tangerang dan Bekasi. Seharusnya gaji mereka bisa lebih besar dari yang didapatkan saat ini dan disesuaikan juga dengan pekerjaan mereka yang banyak dan berbahaya.

Mereka juga mengeluhkan terkait pemberian insentif lembur. Karyawan sering tidak mendapat insentif lembur dari perusahaan, hal tersebut tidak sesuai dengan janji perusahaan sehingga gaji yang mereka dapatkan tetap sama. Karyawan *quality control* juga merasa kecewa mengenai promosi, yaitu mereka merasa bahwa perusahaan masih belum adil dalam melakukan promosi, dimana hanya orang-orang terdekat dengan petingginya saja yang mendapat kesempatan untuk promosi. Faktanya, seperti kepala bagian *quality control* yang masa kerjanya masih kurang dari satu tahun, tetapi sudah menjadi kepala bagian *quality control*. Berhubungan dengan kepala bagian *quality control*, mereka pun tidak puas terkait kualitas kepala bagian mereka yang dirasa masih kurang tegas dalam mengarahkan bawahannya. Terkadang kepala bagian mereka masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga masih sering dibantu oleh bawahannya yang masa kerjanya lebih lama dari kepala bagiannya.

Menurut hasil wawancara dengan karyawan bagian *quality control* yang bekerja dilaboratorium, mereka juga mengeluhkan terkait fasilitas yang kurang memadai di lingkungan kantor, yaitu *air conditioner* (AC) yang kurang berfungsi secara normal sehingga membuat suhu di ruangan kurang kondusif. Karyawan diperusahaan ini bekerja dengan makhluk hidup, apabila suhu ruangnya panas maka akan berpengaruh pada kualitas vaksin. Karyawan sudah melaporkan hal

tersebut kepada pihak perusahaan, akan tetapi belum ada respon. Karyawan *quality control* bagian laboratorium juga mengatakan bahwa mereka merasa kecewa dengan jaminan kesehatan di perusahaan ini yang belum diterapkan dengan baik. Yaitu, jaminan kesehatan seperti BPJS hanya diberikan kepada karyawan tetap saja dan karyawan kontrak belum mendapatkan layanan jaminan kesehatan melainkan hanya mendapatkan *free medical check up* yang hanya dilakukan dalam satu tahun sekali. Sedangkan, mereka bekerja di perusahaan vaksin yang dimana tingkat resiko terserang penyakitnya tinggi karena sering menghirup bahan kimia. Kemudian untuk dapat menjadi karyawan tetap, karyawan harus melewati masa kontrak kerja selama 3 tahun. Seharusnya di perusahaan farmasi jaminan kesehatannya sama yaitu karyawan kontrak juga harus mendapat jaminan kesehatan karena karyawan tetap maupun karyawan kontrak bekerja dengan *jobdesc* yang sama.

Karyawan bagian *quality control* yang bekerja di laboratorium juga merasa bahwa mereka kurang diperhatikan oleh perusahaan yaitu dirasa kurangnya mendapat *feedback* atau umpan balik dari perusahaan atas kerja mereka. Sesungguhnya hasil audit internal adalah salah satu bentuk dari umpan balik kinerja karyawan, akan tetapi audit internal yang dilaksanakan perusahaan ternyata tidak konsisten dalam penerapannya. Seharusnya kegiatan tersebut dilaksanakan setiap 6 bulan sekali yang artinya dalam satu tahun ada dua kali pelaksanaan kegiatan audit internal. Namun, pada kenyataannya kegiatan tersebut sering dilakukan hanya satu kali dalam setahun, contohnya seperti di tahun 2018 audit internal hanya dilakukan satu tahun sekali, dan kegiatan tersebut dilaksanakan hanya karena adanya kegiatan audit internal CPOHB (Cara

Pembuatan Obat Hewan yang Baik) dari pusat. Pada tahun 2017 audit internal tidak dilaksanakan sama sekali. Jadi, mereka merasa bahwa *feedback* dirasa sangat kurang maka mereka kurang paham akan kesalahan-kesalahan yang mereka lakukan ditambah menurut mereka yang mengaudit mereka adalah karyawan-karyawan yang lebih senior. Karena karyawan bagian *quality control* bagian laboratorium mayoritas orang-orang yang *fresh graduate* dan belum punya pengalaman kerja di perusahaan lain.

Terkait dengan data yang telah dipaparkan diatas, peneliti menemukan beberapa penelitian-penelitian lain yang mengkaji tentang kepuasan kerja dan disiplin kerja. Seperti, menurut penelitian Dannisya Rahmat (2014) mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan kedisiplin kerja pada karyawan *Happy Puppy* Surabaya bahwa Hasil analisis data tersebut membuktikan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja. Penelitian Dede Kurnia Illahi (2017) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang) bahwa hasil analisis menunjukkan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja dan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Pengaruh kepuasan kerja secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja.

Menurut Herzberg, rasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaan dapat disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor pemotivasian (*motivation factors*) karena kondisi itu diperlukan untuk memelihara tingkat kepuasan yang layak (Herzberg, 1996). Faktor *Hygiene* adalah sumber

ketidakpuasan dan berkaitan dengan *job context* atau situasi bekerja seperti kebijakan organisasi, kualitas supervisi, relasi dengan atasan dan rekan kerja, gaji, keamanan dan kondisi kerja (Herzberg, 1987). Herzberg berpendapat *hygiene factors* dapat mencegah pegawai merasa tidak puas, namun tidak berkontribusi dalam memberikan kepuasan. Di sisi lain, *motivation factors* sumber dari kepuasan (Feder,2000) dan berkaitan dengan *job content* seperti prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.

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

Berdasarkan data yang telah dipaparkan diatas, terdapat hal yang menarik bagi peneliti yaitu karyawan merasakan berbagai macam kondisi pada pekerjaannya sehingga hal tersebut memunculkan perilaku yang mengarah pada disiplin kerja. Karyawan menghayati bahwa mereka sesungguhnya bangga dengan pekerjaannya karena sesuai dengan *skill* mereka, pekerjaan pun dirasa menantang karena membutuhkan banyak keterampilan dan perusahaan memberikan mereka kesempatan untuk menyampaikan ide-ide yang dapat memajukan perusahaan. Namun dilain hal, karyawan masih mengeluhkan persoalan gaji, insentif lembur, fasilitas perusahaan dan pemberian *feedback* yang tidak konsisten.

Dari data yang sudah dipaparkan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian terkait hubungan kepuasan dan ketidakpuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian *quality control* PT. Sanbio Laboratories Bogor.



## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi dalam penelitian ini, bahwa karyawan bagian *quality control* yang bekerja dilaboratorium merasa bangga dengan pekerjaannya karena pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan *passion* dan latar belakang pendidikan mereka. Karyawan menyukai pekerjaannya karena mereka selalu diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide mengenai pengembangan metode kerja dan karyawan selalu diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan ataupun seminar yang diadakan oleh perusahaan lain, yang berguna untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan menambah keterampilan kerja mereka. Para karyawan merasa nyaman saat bekerja karena mereka merasa sudah memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja.

Namun, dihal lain para karyawan bagian *quality control* yang bekerja dilaboratorium mengeluhkan persoalan gaji. Gaji tersebut masih dibawah standar perusahaan farmasi wilayah Jabodetabek. Karyawan juga mengeluhkan mengenai insentif lembur, dimana perusahaan seringkali tidak memberikan insentif lembur. Karyawan mengatakan bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan yaitu *air conditioner* yang dirasa panas sehingga mengakibatkan kondisi ruangan tidak kondusif. Karyawan mengeluhkan jaminan kesehatan atau asuransi yang diberikan perusahaan karena hanya karyawan tetap saja yang mendapatkan jaminan kesehatan sedangkan karyawan kontrak tidak.

Karyawan merasa bahwa perusahaan masih belum adil dalam melaksanakan kegiatan promosi, menurut mereka hanya orang-orang yang dekat dengan petingginya sajalah yang bisa mendapatkan promosi. Karyawan pun juga merasa tidak puas dengan atasan atau kepala subdepartemennya, karena dirasa



atasan masih kurang tegas dalam mengarahkan bawahannya dan seringkali melakukan kesalahan dalam bekerja. Karyawan juga merasa bahwa *feedback* yang diberikan oleh perusahaan masih kurang, sehingga mereka menjadi kurang paham akan kesalahan-kesalahan kerja mereka.

Jika dilihat berdasarkan fenomena diatas, fenomena tersebut dapat dikaji dengan menggunakan teori kepuasan kerja atau *two factor theory* dari Herzberg. Menurut Herzberg, rasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaan dapat disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor pemotivasi (*motivation factors*) karena kondisi itu diperlukan untuk memelihara tingkat kepuasan yang layak (Herzberg, 1996). Faktor *Hygiene* adalah sumber ketidakpuasan dan berkaitan dengan *job context* atau situasi bekerja. Di sisi lain, *motivation factors* sumber dari kepuasan (Feder,2000) dan berkaitan dengan *job content*.

Adapun perilaku yang dimunculkan oleh karyawan *quality control* dibagian laboratorium ketika bekerja adalah bahwa karyawan sering datang terlambat dengan alasan lokasi rumah yang jauh dan waktu keterlambatan tidak terlalu jauh dari ketentuan jam masuk kerja serta keterlambatan kurang lebih hanya 5 menit. Karyawan selalu memulai pekerjaan pada pukul 9. Karyawan juga sering bekerja dan melewati koridor wilayah produksi tanpa mandi terlebih dahulu dan tidak menggunakan pakaian khusus, melainkan hanya menggunakan jas laboratorium saja. Ketika karyawan mendapat jadwal lembur, di minggu selanjutnya akan meminta izin untuk tidak masuk kerja

Hal tersebut diduga muncul karena rendahnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan bagian *quality control* yang bekerja dibagian laboratorium. Alfred R. 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

Berdasarkan data yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai seberapa erat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian *quality control* PT. Sanbio Laboratories Bogor, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “*Seberapa eratkah hubungan antara kepuasan dan ketidakpuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian quality control PT Sanbio Laboratories bogor?*”

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **a. Maksud Penelitian**

Untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian *quality control* PT. Sanbio Laboratories Bogor.

#### **b. Tujuan Penelitian**

Untuk memperoleh data empirik dan objektif mengenai seberapa erat hubungan antara kepuasan dan ketidakpuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian *quality control* PT. Sanbio Laboratories Bogor.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

### a. Kegunaan Teoritis

- 1) Kegunaan teoritis pada penelitian ini adalah untuk menambah informasi dan pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja
- 2) Memberikan penemuan tentang hubungan kepuasan dan ketidakpuasan kerja dengan disiplin kerja
- 3) Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara kepuasan kerja, ketidakpuasan kerja dengan disiplin kerja.

### b. Kegunaan Praktis

- 1) Dapat memberikan informasi, saran dan masukan kepada pihak perusahaan yaitu direktur utama, *factory manager* dan kepala bagian *quality control* yang berguna untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat kebijaksanaan atau keputusan yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja, serta memahami dampak-dampak dari rendahnya disiplin kerja pada karyawan bagian *quality control* PT. Sanbio Laboratories Bogor.
- 2) Sebagai referensi bagi peneliti lain yang relevan dengan penelitian ini.