

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting, karena keberadaan manusia dalam organisasi atau perusahaan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Yuniarsih dan Suwatno, 2008).

Karyawan merupakan sumber daya utama yang dimiliki organisasi karena karyawanlah yang melaksanakan dan menghasilkan pekerjaan. Karyawan perlu dikelola dengan baik agar tujuan utama organisasi dapat tercapai. Untuk dapat mengelola karyawan, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan menciptakan hubungan kerja yang baik di dalam organisasi. Hubungan kerja adalah hubungan formal yang terdapat antara kelompok manajemen dan kelompok pekerja yang terdapat dalam organisasi. Hubungan kerja yang serasi dan harmonis antara manajemen dengan para karyawan yang terdapat dalam organisasi mutlak perlu ditumbuhkan dan dijaga serta dipelihara demi kepentingan organisasi. Selain itu, pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis sangat penting untuk dilakukan karena dengan adanya hubungan yang demikian kontinuitas produksi akan terjamin, suasana kerja akan semakin menggairahkan semangat kerjasama yang pada akhirnya organisasi akan lebih mampu mencapai tujuannya dan pemuasan berbagai kebutuhan para karyawan pun menjadi lebih terjamin. Banyak upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk membina hubungan kerja yang baik dengan para karyawannya, salah satunya adalah dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dengan suasana kerja yang nyaman, para karyawan diharapkan dapat

bekerja dengan maksimal sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Penetapan kebijakan hari kerja dapat dilakukan perusahaan dalam rangka menciptakan suasana yang nyaman untuk para karyawannya. Salah satu kebijakan hari kerja yang ditetapkan perusahaan adalah kebijakan 5 hari kerja. Saat ini, di berbagai organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta sudah mulai memberlakukan kebijakan 5 hari kerja ini. Kebijakan 5 hari kerja adalah pengurangan jumlah hari kerja perminggu, dari 6 hari kerja menjadi 5 hari kerja, sedangkan jam kerja per harinya bertambah panjang. Penggunaan kebijakan ini dimaksudkan untuk memberikan waktu libur yang lebih lama bagi para karyawan. Kebijakan 5 hari kerja ini mengacu pada Keppres no.68 Tahun 1995 tentang instansi yang bekerja 6 hari seminggu, yaitu unit-unit pelayanan umum (Wirawan, 2008).

Menurut Gaebler (1994; dalam Hendrayana, 1999), diberlakukannya kebijakan 5 hari kerja di Indonesia merupakan langkah yang tepat. Libur selama 2 hari dalam satu minggu sangat bermanfaat bagi para karyawan untuk berkumpul bersama keluarga. Disamping itu, libur yang lebih lama dibandingkan sebelumnya dapat dimanfaatkan untuk menambah ilmu tentang profesi yang digelutinya.

Dengan diberlakukannya kebijakan 5 hari kerja dalam satu minggu ini diharapkan disiplin kerja karyawan akan lebih meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Subekti, 1995; dalam Tejakusuma dan Tanujaya, 2001). Penetapan disiplin dilakukan perusahaan agar semua karyawan bersedia dengan sukarela mematuhi dan mantaati segala peraturan dalam perusahaan tanpa paksaan. Apabila setiap karyawan dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan (Saydam, 1996). Tingkat disiplin karyawan dapat dilihat dari dua hal yaitu absensi

dan keterlambatan. Disiplin yang tinggi ditandai dengan jumlah absensi dan keterlambatan karyawan yang rendah. Sebaliknya, jika jumlah absensi dan keterlambatan karyawan di suatu perusahaan tinggi menandakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan itu rendah. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2001). Dengan ditetapkannya kebijakan 5 hari kerja ini diharapkan tingkat absensi dan keterlambatan karyawan dapat dikurangi.

Selain disiplin kerja, produktivitas pun mempunyai peranan besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil jika produktivitas karyawannya tinggi. Sebaliknya, produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi atau perusahaan yang tidak dapat memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimilikinya dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya saingnya.

Lingkungan atau suasana kerja yang baik juga mempengaruhi produktivitas karyawannya (Anoraga, 1992; dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2008). Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang (Fattah, 1996; dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2008).

Produktivitas dapat diukur berdasarkan input dan outputnya. Jika output yang dihasilkan perusahaan meningkat, dapat dikatakan produktivitas karyawan baik. Namun, jika output yang dihasilkan perusahaan menurun, dapat dikatakan produktivitas karyawannya buruk. Kebijakan 5 hari kerja ini dilakukan sebagai upaya peningkatan produktivitas karyawan (yang ditandai dengan kenaikan output perusahaan), karena dengan waktu libur yang lebih lama seharusnya para pegawai lebih optimal dalam bekerja.

Penelitian tentang “Persepsi Karyawan Terhadap Kebijakan 5 Hari Kerja dan Pengaruhnya pada Disiplin Kerja dan Produktivitas”, sebelumnya juga pernah diteliti oleh Tejakusuma dan Tanujaya (2001). Penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Aldaco Citra Jaya. Tujuan dari penelitian sebelumnya adalah untuk mengungkapkan persepsi karyawan terhadap kebijakan kompensasi keuangan dan non keuangan dan manfaat dari adanya kebijakan 5 hari

kerja, mengetahui perbedaan produktivitas karyawan akibat adanya 5 hari kerja, serta mengetahui perbedaan disiplin kerja karyawan akibat adanya 5 hari kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tejakusuma dan Tanujaya (2001), membuktikan bahwa:

- Persepsi karyawan adalah setuju jika kompensasi keuangan dan non keuangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Aldaco Citra Jaya.
- Kebijakan 5 hari kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan Produktivitas di PT.Aldaco Citra Jaya.
- Kebijakan 5 hari kerja bermanfaat bagi karyawan PT.Aldaco Citra Jaya karena membuat mereka lebih santai dan tidak jenuh.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, Tejakusuma dan Tanujaya (2001), maka peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian tersebut dengan sampel yang berbeda. Sampel yang digunakan adalah para karyawan non medis di RS. Mata Cicendo Bandung. Alasan peneliti memilih sampel ini adalah karena RS mata Cicendo baru menjalankan kebijakan 5 hari kerja, sehingga dapat terlihat perbedaan sebelum dan sesudah diterapkannya kebijakan 5 hari kerja ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak rumah sakit untuk menerapkan kebijakan hari kerja yang sesuai.

## **1.2.Rumusan Masalah**

1. Bagaimana persepsi karyawan non medis terhadap kebijakan 5 hari kerja?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kebijakan 5 hari kerja dengan disiplin karyawan non medis dan produktivitas karyawan non medis?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kebijakan 5 hari kerja terhadap disiplin kerja dan produktivitas karyawan non medis?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Memberikan bukti secara empiris tentang persepsi karyawan terhadap kebijakan 5 hari kerja.
2. Memberikan bukti secara empiris apakah terdapat hubungan antara kebijakan 5 hari kerja dengan disiplin karyawan non medis dan produktivitas karyawan non medis
3. Memberikan bukti secara empiris tentang pengaruh kebijakan 5 hari kerja terhadap disiplin kerja dan produktivitas karyawan non medis.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

- Bagi Penulis  
Diharapkan dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan isi penelitian.
- Bagi Pihak Rumah Sakit  
Diharapkan dapat memberi masukan dalam usaha membenahi manajemen Rumah Sakit dan memberi masukan mengenai kebijakan hari kerja yang efektif.
- Bagi Universitas  
Diharapkan dapat menyumbang ilmu pengetahuan yang dibutuhkan para mahasiswa.
- Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan dapat dijadikan masukan untuk peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian maupun yang ingin mengembangkan penelitian ini.

### **1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada akhir bulan Oktober 2009. Lokasi penelitian di RS. Mata Cicendo, Jalan Cicendo no.4 Bandung.

### **1.6. Sistematika Penulisan Laporan Penelitian**

#### Bab 1

Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sistematika penulisan laporan penelitian.

#### Bab 2

Tinjauan teori dan hipotesis yang terdiri atas variabel-variabel penelitian dan hubungan dan pengaruh antar variabel, serta hipotesis yang diajukan berdasarkan literatur atau penelitian sebelumnya, dan kerangka pemikiran yang menjelaskan alur pemikiran peneliti dalam penelitian ini.

#### Bab 3

Metode penelitian yang terdiri dari populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

#### Bab 4

Analisis data yang terdiri dari hasil pengumpulan data dan karakteristik responden, tingkat absensi, keterlambatan, dan produktivitas karyawan, persepsi kebijakan 5 hari kerja, hasil pengujian validitas, reliabilitas, uji hipotesis, serta berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.

#### Bab 5

Penutup yang terdiri dari simpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran-saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya.