

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut Hasibuan (Murdianto dkk., 2016) karyawan merupakan orang yang menyediakan jasa dalam bentuk tenaga maupun bentuk pikiran serta mendapatkan balas jasa dan kompensasi yang telah ditentukan. Sumber daya manusia memiliki peran penting yang tidak bisa diabaikan dalam sebuah perusahaan, karena berperan sebagai tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang baik akan berani menghadapi persaingan (Pradana, 2017). Oleh karena itu, Bangun (Solihin dkk., 2020) menyatakan pentingnya peran manusia dalam baik persaingan jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dari organisasi lain.

Menurut Rivai (Safitri dkk., 2013) Disiplin kerja merupakan alat komunikasi yang digunakan pimpinan untuk karyawan supaya bisa mengubah perilaku untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran untuk menaati peraturan yang ada diperusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Setiawan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah “suatu sikap perilaku dan tindakan yang sesuai” dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Dunggio (2013) efisiensi kerja dan efektivitas pekerjaan tidak akan tercapai ketika kedisiplinan kerja tidak di tegakkan. Sebagai salah satu gambaran jika pemerintah cuma memikirkan tentang pendidikan dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka

pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi tidak akan maksimal untuk menghasilkan produk apabila tidak di manfaatkannya secara teratur dan mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi.

Dilansir dari Antaranews.com edisi Minggu, 9 Oktober 2022 memberitakan bahwa Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Papua bakal menegakkan sanksi tegas kepada seluruh pegawai yang lalai saat bertugas pada Lembaga Kemasyarakatan (Lapas) di Bumi Cendrawasih. Terdapat 7 pegawai Lapas yang mendapatkan sanksi disiplin diantaranya sanksi disiplin ringan, sanksi disiplin sedang hingga sanksi disiplin berat, 1 diantaranya ada yang mendapatkan sanksi sedang dan penundaan gaji berkala karena melakukan kekerasan terhadap warga binaan dan terdapat 6 petugas yang mendapatkan sanksi tidak disiplin karena memperpanjang cuti sendiri.

Hasibuan (Firmansyah, 2020) menegaskan faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Pada akhirnya, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memiliki produktivitas kerja yang baik karena waktu kerja digunakan sebagai sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Karyawan Produksi bagian welding di PT. Duwa Atmimuda sebagai subjek penelitian, merupakan karyawan yang bertugas membuat atau mengelas besi atau *stainless steel* sampai menjadi bentuk kursi atau meja sesuai tugas yang di berikan. Bagian welding dituntut untuk menggunakan APD seperti wearpack, helm las atau topeng las, sarung tangan las, apron, sepatu safety, ear plug dan masker. Pada

kenyataannya, di perusahaan tersebut karyawannya belum sepenuhnya mematuhi peraturan dan ada beberapa karyawan welding yang sering menunda pekerjaan dan mendapat teguran.

Sinulingga dkk., (2012) Resiko kerja karyawan welding ketika tidak menggunakan APD seperti akan mengalami gangguan sesak nafas, kebutaan, cedera tulang, peningkatan suhu tubuh yang memicu heat stress, nyeri pinggang dan bahu. Adapun kecelakaan kerja yang dialami adalah terkena serpihan las (35%), terluka kulit (40%), terpapar sinar las (5%), iritasi mata (10%), terpapar asap las (10%).

Wawancara dilakukan pada tanggal 29 September 2022 di PT.Duwa Atmimuda di bagian welding yang berjumlah 3 orang dengan inisial BW, RA, MQ.

Wawancara pertama dengan karyawan berinisial BW yang berusia 31 tahun dan menjadi karyawan welding selama 15 tahun, Ia menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugasnya mengelas tidak pernah memakai APD seperti sepatu, *wearpack*. Hal ini dikarenakan Ia merasa tidak nyaman karena ketika menggunakan *wearpack* badan merasa panas dan ketika menggunakan sepatu kaki terasa panas, tidak nyaman dan lebih nyaman memakai sandal. Hal tersebut sering ia lakukan, dan tidak pernah ditegur oleh atasan atau pihak perusahaan, menurutnya peraturan yang berjalan 1 bulan saja.

Wawancara kedua dengan karyawan berinisial RA yang berusia 25 tahun dan sudah menjadi karyawan welding selama 7 tahun, Ia menyatakan sering menunda pekerjaan membuat meja, kursi yang diperintahkan atasan. Atasan memulai

pekerjaan di jam 08.00 akan tetapi Ia memilih mulai bekerja di jam 08.30. Ia malah mengerjakan kerajinan tangan seperti membuat wadah korek api, cincin dll yang bukan menjadi tugasnya. Menurutnya karyawan lain terlihat santai dalam bekerja dan Ia pun ikut-ikutan, karena memang tidak adanya pengawasan ketat dari atasan, akibatnya banyak barang yang tertunda *export*.

Wawancara ketiga dengan karyawan berinisial MQ yang berusia 29 tahun dan sudah menjadi karyawan welding selama 9 tahun, Ia menyatakan ketika berangkat bekerja sering terlambat karena setiap malam ia begadang dan ketika mendapat tugas atau job sering kali menunda pekerjaan dan meninggalkan pekerjaannya dengan mengajak ngobrol dengan karyawan lain, Ia menunda pekerjaan dengan alasan pekerjaannya terlalu monoton dan Ia sering ke kamar mandi, Ia tidak pernah memakai sepatu lebih memilih memakai sandal karena tidak punya sepatu. Menurutnya di lingkungan kerjanya kurang menerapkan budaya disiplin kerja, sehingga Ia pun tidak terlalu memusingkan aturan-aturan yang diberlakukan.

Menurut Putri (Lestari & Afifah, 2020) disiplin kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan maksimal kinerja karyawan akan tetapi ketika disiplin karyawan rendah tanpa ada ketegasan dari pimpinan untuk mengingatkan kepada karyawan maka semakin buruk yang dihasilkan hal ini sangat berdampak terhadap tujuan organisasi dan individu perusahaan.

Menurut Sutrisno (Parhusip dkk., 2015) dengan adanya disiplin kerja maka tata tertib serta pelaksanaan tugas dengan suasana kerja yang menyenangkan dapat

menambah gairah semangat kerja dengan sungguh-sungguh, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan penuh kesadaran dan dapat mengembangkan pikiran serta tenaganya semaksimal mungkin demi memperoleh hasil yang optimal dan terwujudnya visi misi organisasi.

Ketidaksiplinan karyawan akan berdampak kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin seperti tidak memakai sepatu dan terjadinya kecelakaan kerja kejatuhan material hal tersebut membuat keterlambatan dalam penyelesaian dalam suatu pekerjaan atau tertundanya *export* (Robot, 2021).

Hasil penelitian (Hidayati & Oktaviani, 2020) yang berjudul “Faktor-Faktor Internal Dan Eksternal Yang Dapat Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Perusahaan” menyatakan ada tujuh faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu kepengawasan, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, konsep diri dan efikasi diri, budaya organisasi, penerapan absensi online.

Sedangkan dalam penelitian (Hendra dkk., 2019) yang berjudul “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja”, dikatakan bahwa terdapat lima faktor disiplin kerja faktor pendidikan dan pelatihan, faktor motivasi, faktor kesejahteraan, faktor kepemimpinan, serta faktor penegakan disiplin melalui hukum.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas maka penulis tertarik mengetahui lebih dalam mengenai “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Karyawan Welding Di PT.Duwa Atmimuda”

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan welding di PT. Duwa Atmimuda.

## **C. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan ilmiah bagi pengembangan psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi mengenai disiplin kerja .

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi perusahaan**

Memberikan informasi bagi pihak perusahaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan sehingga dapat digunakan dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

#### **b. Bagi karyawan welding**

Memberikan informasi tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat di jadikan bahan refrensi bagi peneliti selanjutnya dengan tema yang sama.