

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. H adalah perusahaan yang bergerak di bidang *manufactur* yang memproduksi nok atap rumah untuk di pasarkan di dalam negeri. PT. H terletak di daerah kawasan Kalisabi Kota Tangerang yang mempunyai jumlah karyawan sebanyak 200 orang yang terbagi kedalam dua departement, yaitu kantor (*Office*) dan produksi. Departement kantor memiliki 10 karyawan, 3 orang dibagian keuangan, 2 orang dibagian HRD dan 5 orang dibagian administrasi. Sedangkan di departemen produksi memiliki 190 orang, 35 orang dibagian pewarnaan, 35 orang dibagian cutting, 50 orang dibagian packing, 35 orang dibagian cetak nok dan 35 orang dibagian gudang.

Mayoritas karyawan PT. H yang berada di bagian produksi ini menempati sebuah gedung produksi yang diisi oleh beberapa mesin yang memiliki kekuatan suara cukup bising dan cukup mengganggu pendengaran. Selain itu, gedung produksi juga dilengkapi dengan beberapa CCTV yang terpasang di gedung untuk memantau kerja karyawan. Sedangkan karyawan kantor/*office* memiliki fasilitas yang berbeda dengan bagian produksi yaitu ruangan yang berAC, kedap suara, dan terdapat beberapa komputer. Setiap karyawan yang akan keluar masuk gedung harus melewati *check body* pada bagian *security*.

Dalam rangka mencapai target produksi, perusahaan juga menerapkan peraturan yang cukup ketat seperti jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja. Seluruh Karyawan bekerja dari hari senin sampai hari jumat dengan jam kerja perharinya minimal 9 jam dari pukul 08.00 WIB sampai pukul 17.00 WIB, dengan waktu istirahat 1 jam dimulai pada pukul 12.00 WIB. Apabila ada karyawan yang terlambat maka akan dianggap tidak hadir dan tidak menerima tunjangan hadir dan tunjangan transport di hari tersebut. Jika ada karyawan yang tidak masuk, maka karyawan lain harus tetap memenuhi tuntutan perusahaan untuk menghasilkan 1.500 nok perhari meskipun harus melebihi batas jam kerjanya. Dengan adanya kebijakan, aturan dan prosedur kerja yang diterapkan tersebut, perusahaan mengharapkan para karyawannya dapat bekerja dengan disiplin, memiliki motivasi tinggi dan menunjukkan kinerja yang maksimal. (Kepala Bagian Produksi PT. H, 2020). Hasil penelitian Hennessy, S (2010) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1921 Jakarta Pusat. Artinya karyawan yang memiliki motivasi tinggi, maka ia juga memiliki disiplin tinggi.

Bagian Produksi di PT. H Setiap bulannya harus memenuhi target yaitu sebanyak 33.000 buah nok perbulan. Akan tetapi berdasarkan data dari kepala produksi menyatakan bahwa PT. H telah beberapa kali mengalami kendala dalam

memenuhi target tiap bulannya seperti pada bulan Januari 2021, hanya mampu memproduksi sebanyak 30.800 nok sesuai dengan jam kerja karyawan. Hal itu dikarenakan ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja, pulang lebih awal tanpa diketahui dan terlambat masuk kerja. Ketidakhadiran, keterlambatan masuk dan pulang kerja lebih awal pada akhirnya berdampak pada karyawan lain yang harus menggantikannya agar bisa memenuhi target harian dan disiasati dengan bekerja lembur atau melebihi batas jam kerjanya. Artinya perilaku karyawan yang tidak disiplin telah mempengaruhi hasil kinerja perusahaan. Hal itu senada dengan hasil Penelitian Rahayu, S (2015) menunjukkan ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT. Nafasindo Medan yaitu semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya dan sebaliknya.

Pihak perusahaan PT.H mengharapkan karyawan untuk tetap meningkatkan kinerja agar target selalu tercapai. Berdasarkan wawancara dengan HRD, karyawan PT. H sudah bekerja sesuai dengan prosedur, menaati peraturan perusahaan, semangat dalam bekerja, dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Akan tetapi masih ada juga karyawan yang mengeluh, lelah bekerja, menghindari tanggung jawab pekerjaannya, sering absen, datang terlambat dan pulang lebih cepat daripada waktu yang sudah ditentukan. Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD, dapat dilihat bahwa absen masuk kerja karyawan di bulan Mei 2020 yaitu Dari 200 karyawan PT. H, diketahui diminggu pertama sebanyak 6 orang yang datang terlambat (3%). Diminggu ke 2 sebanyak 9 orang (4,5%), minggu ke 3 sebanyak 10 orang (5%) dan diminggu ke 4 sebanyak 15 orang (7,5%) yang datang terlambat. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam satu bulan karyawan yang datang terlambat sebesar 20% dan mengalami kenaikan setiap minggunya. HRD juga memberikan data mengenai absen pulang kerja karyawan di bulan Mei 2020. Diminggu pertama sebanyak 6 orang (3%) yang pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditentukan. Diminggu ke 2 sebanyak 6 orang (3%), minggu ke 3 sebanyak 8 orang (4%) dan diminggu ke 4 sebanyak 11 orang (5,5%) yang pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditentukan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang pulang lebih cepat sebesar 15,5% dan mengalami kenaikan setiap minggunya dengan rata-rata sebesar 3,8%. Padahal perusahaan PT. H sudah menerapkan sistem pengupahan mengikuti UMK Kota Tangerang diikuti dengan tunjangan hadir dan tunjangan transport sesuai dengan ketetapan perusahaan. Selain itu data mengenai karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (mangkir) di bulan Mei 2020. Diminggu pertama sebanyak 3 orang (1,5%) yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Diminggu ke 2 sebanyak 8 orang (4%), minggu ke 3 sebanyak 5 orang (2,5%) dan diminggu ke 4 sebanyak 4 orang (2%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan sebesar 10% dengan rata-rata sebesar 2,5%. HRD memberikan beberapa alasan mengenai karyawan yang tidak masuk kerja tanpa

keterangan yaitu adanya kepentingan pribadi seperti, orangtua sakit, acara keluarga, kendala dalam perjalanan, dan lain-lain. Mudiarta dkk (2001) menyatakan rata rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang rendah dalam organisasi. Data absensi karyawan PT. H menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi didalam perusahaan khususnya terkait dengan disiplin kerjakaryawan. (Wawancara bagian HRD, Juli 2020). Artinya, meskipun perusahaan telah menerapkan sistem insentif untuk karyawan, hal itu tidak serta merta diikuti oleh perilaku disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja Menurut Nitisemito (2006) bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja, namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Kedisiplinan kerja dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan. Disiplin kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan maupun organisasi. Lebih lanjut Nitisemito (2006) menyatakan bahwa Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja adalah karyawan mengetahui atau memahami standar atau peraturan dengan jelas. Seorang karyawan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi bila perilakunya menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas suatu peraturan. Selain itu, karyawan yang mempunyai disiplin tinggi jika tidak memiliki catatan pelanggaran selama kerjanya, mentaati suatu peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan. Mereka senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi adalah karyawan yang tidak melakukan pelanggaran atas ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian karyawan yang memiliki disiplin tinggi tidak hanya mengetahui dan memahami peraturan yang berlaku, tidak hanya berperilaku yang sesuai aturan untuk menghindari hukuman, akan tetapi juga dengan sukarela menyesuaikan perilakunya dengan aturan perusahaan dan bekerja secara tepat waktu. Sebaliknya, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah tidak dapat menyesuaikan perilakunya dengan aturan perusahaan dan bekerja secara tepat waktu.

Seperti hasil wawancara dengan subjek I (35 tahun, karyawan produksi) yang mengatakan :

“Peraturan yang ada disini tuh cukup ketat, semua ada jamnya semuanya udah diatur gitu kita tinggal jalanin aja. Tapi ada juga sih yang bandel, yang melanggar aturan trus banyak juga yang suka dateng telat, yang pulang cepet juga ada aja tapi kalo saya pribadi sih alhamdulillah belum pernah sih yang

kaya gitu-gitu. Selama kerja disini juga belum pernah kena masalah, gimana ya saya mah nurut peraturan aja”.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek I (35 tahun) diduga memiliki disiplin kerja yang tinggi. I mengetahui dan memahami aturan yang berlaku, namun juga berusaha menyesuaikan diri dengan aturan tersebut.

Berbeda dengan subjek Y (32 tahun, karyawan produksi) yang mengatakan :

“Disini mah peraturannya banyak, saya kadang sebel sama peraturan-peraturannya terlalu kaku gitu jadinya. Ya saya si pernah sama temen saya pulangnye lebih cepet dari biasanya, kan jam pulang disini jam 5 saya beberapa kali sama temen saya jam setengah 5 udah keluar kadang juga jam setengah 5 saya udah siap-siap padahal temen yang lainnya ya masih pada kerja tapi saya duluan aja biarin lah.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek P (32 tahun) diduga memiliki disiplin kerja yang rendah. Hal ini terlihat dari sikap P yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan peraturan perusahaan yang dinilainya sangat kaku.

Berbeda halnya lagi dengan hasil wawancara subjek J (40 tahun, karyawan produksi) yang mengatakan :

“Sama ajasih kayak pabrik yang lain peraturannya ya gitu ketat juga, cuma ya..... kalo saya mah tergantung pengawasnya sih kalo pengawasnya yang enak tuh kadang saya suka datang telat terus suka pulang cepet tapi kalo pengawasnya lagi pas gak enak mah saya ya dateng dan pulang tepat sesuai sama peraturannya. Sama tergantung temen juga sih, pernah tuh diajakin temen bolos kerja yaudah deh jadinya bolos kalo ga ada yang ngajakin ya saya engga.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek J (40 tahun) diduga memiliki disiplin kerja yang rendah. J terlihat melakukan pelanggaran disiplin dan hanya mengikuti peraturan karena paksaan dari pengawas.

Dari hasil ketiga wawancara dengan subjek, terlihat mereka memiliki kedisiplinan kerja yang berbeda-beda, ada yang memiliki disiplin kerja tinggi dan disiplin kerja rendah. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan memahami aturan dan melaksanakan aturan tersebut, sedangkan karyawan dengan disiplin kerja rendah cenderung enggan menyesuaikan diri dengan peraturan, melakukan perilaku disiplin dengan keterpaksaan dan bahkan melakukan pelanggaran.

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan melihat “Gambaran Kedisiplinan Kerja pada Karyawan di PT. H Tangerang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran kedisiplinan kerja pada karyawan di PT. H Tangerang.
2. Bagaimana aspek dominan dari kedisiplinan kerja pada karyawan di PT. H Tangerang.
3. Bagaimana gambaran kedisiplinan kerja terhadap data penunjang pada karyawan di PT. H Tangerang

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran kedisiplinan kerja pada karyawan di PT. H Tangerang
2. Untuk mengetahui aspek dominan dari kedisiplinan kerja pada karyawan di PT. H Tangerang.
3. Untuk mengetahui gambaran kedisiplinan kerja berdasarkan data penunjang pada karyawan di PT. H Tangerang

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Memberikan gambaran disiplin khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi.
2. Manfaat Praktis
Memberikan saran kepada seluruh karyawan di PT. H untuk meningkatkan kedisiplinan kerja.