

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi dimana terjadi kompetisi di bidang ekonomi yang semakin ketat dan terbuka, perusahaan harus mampu memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya. Secara garis besar sumber daya yang dimilikinya: (1) finansial, (2) fisik, (3) manusia, (4) teknologi. Karena jumlah sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas jumlahnya, maka perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia (SDM) menempati tempat strategis dan penting diantara sumber daya lainnya. Bahkan pada organisasi yang tidak mencari laba, seperti pelayanan pemerintah atau sosial harus mengelola sumber daya manusia sebagai sesuatu yang berharga dan menjadi titik pusat usaha.

Dessler (1997), mengemukakan arti penting sumber daya manusia itu sendiri terhadap organisasi terletak pada kesadaran manusia untuk bereaksi positif terhadap sasaran pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada pencapaian organisasi. Dengan demikian faktor manusia merupakan faktor penentu bagi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan justru ditentukan oleh manusia. Pada era teknologi dimana pekerjaan manusia sudah dipermudah dan bahkan sudah ada yang diganti oleh mesin-mesin namun unsur manusia tetap menjadi unsur yang paling penting dan pada akhirnya paling menentukan dalam organisasi apapun juga.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001), mengemukakan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan akan banyak ditentukan oleh kesadaran individu-individu dalam menjalankan tugas yang diembannya, sebab manusia merupakan pelaksana kegiatan

dalam rangka pencapaian tujuan. Oleh sebab itu patut disadari, karena begitu pentingnya peranan manusia seperti diuraikan diatas, maka setiap perilaku karyawan dalam suatu perusahaan tidak boleh dibiarkan seenaknya, adapun yang terpenting di dalam kesadaran diri menjalankan tugas adalah: (1) ketepatan mengelola waktu, (2) tanggung jawab, (3) bekerja secara cermat. Contoh bentuk kurangnya kesadaran diri dalam kehidupan masyarakat, gaya hidup mewah yang dianut sejumlah anggota Dewan Perwakilan Rakyat menandakan bahwa pejabat-pejabat itu tidak memiliki kesadaran diri sebagai seorang pejabat publik.

Kalau pejabat publik, ada etika yang harus dipatuhi, merepresentasikan rakyatnya, apa yang mereka sampaikan harus memberi nilai," kata pengamat parlemen dari Forum Masyarakat Peduli Parlemen Indonesia (Formappi), Sebastian Salang di Jakarta, Sebastian salang dimintai tanggapannya soal gaya hidup mewah anggota DPR. Beberapa anggota parlemen tengah menjadi sorotan masyarakat karena kepemilikan sejumlah mobil mewah. Menurut Sebastian salang, jika para pejabat itu memiliki kesadaran diri, mereka tidak akan menganggap bahwa mempertontonkan kekayaannya itu merupakan suatu hal yang wajar (Jakarta, kompas.com Sabtu 19 November 2011). Kutipan ini adalah salah satu contoh bentuk kurangnya kesadaran diri yang pernah diangkat oleh Sebastian Salang pengamat parlemen dari Forum Masyarakat Peduli Parlemen Indonesia (Formappi). Dari pemaparan diatas kurangnya kesadaran diri dari para pejabat dipengaruhi oleh rendahnya disiplin terhadap etika public yang harus dipatuhi.

Memandang pentingnya disiplin kerja dari pemaparan di atas membuat M. Asbakhul 'Ulum (2010), melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan produktifitas pada karyawan PDAM Kota Blitar berikut akan dijelaskan mengenai variabel penelitian, yaitu: Variabel Bebas (X), adalah disiplin kerja dan variabel terikat (Y), adalah produktivitas kerja, berdasarkan analisa penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: Sebagian besar karyawan pada PDAM Kota Blitar mempunyai tingkat disiplin kerja yang sedang. Ini ditunjukkan dengan skor sebesar 68,18% dengan jumlah frekuensi 66 karyawan, dan yang memiliki disiplin kerja

tinggi sebesar 22,72% dengan jumlah frekuensi 15 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat disiplin kerja rendah sebesar 0,90% dengan jumlah frekuensi 6 karyawan.

Sebagian besar karyawan di PDAM kota Blitar mempunyai tingkat produktivitas kerja pada tingkat yang sedang yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 60,60% dengan jumlah frekuensi 40 karyawan, dan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi sebesar 33,34% dengan jumlah frekuensi 22 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah sebesar 0,60% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan. Selain itu, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar.

Data- data tersebut membuktikan bahwa betapa pentingnya penerapan keamanan dan peraturan kerja sehingga diperlukan komunikasi berupa penyampaian tanggung jawab dan keberhasilan akan lebih efektif apabila disertai dengan tindakan disiplin karyawan dan kesadaran diri dalam mematuhi peraturan sehingga meminimalisir adanya kecelakaan kerja. Sebab bagaimanapun juga dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka perilaku karyawan dituntut harus sesuai dengan aturan maupun batasan yang ada. Manusia yang merupakan unsur terpenting dalam organisasi agar sesuai dengan peran yang diharapkan, maka dalam melaksanakan pekerjaannya harus disertai dengan disiplin kerja.

Penerapan disiplin kerja harus berdasarkan pada peraturan yang dimiliki perusahaan, tujuannya agar pelaksanaan kerja senantiasa terarah pada pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu perusahaan. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari perusahaan agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan, dan harus didukung dengan peraturan kerja perusahaan sehingga menciptakan disiplin kerja. Perusahaan dapat menegakkan aturan kerja

perusahaan dan konsekuensinya bagi pegawai jika mereka memahaminya secara baik, oleh karena itu, hal tersebut harus disosialisasikan.

Pemahaman yang kurang terhadap peraturan kerja serta kurang tegasnya hukuman yang diberikan akan membuat pegawai sering melanggar aturan tersebut. Pelanggaran aturan ditunjukkan dengan, misalnya merokok di ruang kerja, ngobrol di ruang kerja, dan keluar dari ruangan kerja, sering absen, pegawai tidak berpakaian rapi dan bersikap tidak sopan.

Hasibuan (2003), mengemukakan arti dari kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dessler (1997), mengemukakan disiplin kerja adalah satu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Handoko (2000), mengemukakan disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Ada beberapa faktor tujuan tindakan disiplin diantaranya adalah: Menciptakan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan, bekerja tepat waktu, disiplin terhadap perintah atasan atau menciptakan, mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan, membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor disiplin kerja dengan kesadaran menjalankan tugas dalam meningkatkan produktifitas kerja, Perusahaan pun mengalami beberapa masalah baik masalah internal maupun eksternal perusahaan. Masalah internal perusahaan salah satunya adalah tidak terdapatnya target penjualan yang ditetapkan atau sering juga produktivitas kerja yang rendah. Hal ini dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan terutama laba.

Paparan diataslah yang membuat penulis semakin termotivasi untuk menggali lebih dalam hubungan yang terjalin antara disiplin kerja dengan kesadaran menjalankan tugas didalam perusahaan dengan adanya kedisiplinan dan kesadaran menjalankan tugas maka diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang lebih

baik serta semangat dan dorongan bertambah sehingga akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan di PT Semen Gresik (Persero) Tbk.

. Penelitian ini dilakukan dikarenakan perusahaan tersebut memiliki visi menjadi perusahaan persemenan bertaraf internasional yang terkemuka dan mampu meningkatkan nilai tambah kepada para pemangku kepentingan (Stakeholder). Serta misi untuk memiliki komitmen terhadap peningkatan kesejahteraan, pemangku kepentingan (*stakeholder*) terutama pemegang saham, pegawai, dan masyarakat sekitar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka fokus masalah yang diangkat adalah “Mengetahui apakah ada hubungan yang terjalin antara disiplin kerja dengan kesadaran menjalankan tugas pada karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara disiplin kerja dengan kesadaran menjalankan tugas yang terjalin didalam perusahaan dan mampu mendukung tujuan perusahaan untuk menakhluikkan tantangan sehingga bisa tetap maju dengan persaingan yang sehat. Dengan ini diharapkan bisa membantu pada proses pengembangan selanjutnya.

D. Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian ini mampu menambah khazanah keilmuan psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri berkenaan dengan disiplin kerja dengan kesadaran dalam menjalankan tugas.

Secara praktis Hasil penelitian yang telah didapati dalam penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan perusahaan atau bahkan

untuk digunakan dalam pengambilan keputusan- keputusan berkenaan dengan kemajuan perusahaan.

