

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan industri dengan segala penemuan teknologi yang demikian canggih dan pesat tidak dapat terlepas dari sumber daya manusianya, dimana manusia merupakan sumber daya yang akan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana dan pengendali dalam mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaannya, sehingga permasalahan yang sering muncul dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia.

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya. Artinya, sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Penggerak dari sumber daya yang lainnya, entah itu sumber daya alam atau teknologi. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Schultz (dalam Ancok, 1989), mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja), dan disiplin kerja.

Kedisiplinan dalam suatu perusahaan atau organisasi seringkali menimbulkan konotasi yang negatif yang tidak menyenangkan seperti halnya teguran, peringatan hingga hukuman yang lebih berat untuk merubah sikap dan perilaku pekerja tetapi sebenarnya kedisiplinan yang dimaksud di sini merupakan

suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pekerja atas prakasa sendiri dalam melaksanakan tugas tertentu (Drever, 2000). Wujud dari usaha itu adalah kontrol terhadap perilaku yang berupa ketaatan terhadap peraturan, baik yang ditetapkan sendiri maupun yang ditetapkan oleh pihak lain.

Pembahasan disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Maka, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, yaitu standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2006). Setiap organisasi atau perusahaan memiliki harapan bahwa karyawan mengetahui dengan jelas atas hal-hal yang diharapkan serta merasa kebijakan dan peraturan perusahaan masuk akal akan memenuhi standar kerja dan berperilaku baik.

Konsep disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena unsur paksaan (Wursono, 1985). Sementara itu pendapat lain mengatakan bahwa suatu kedisiplinan penting bagi suatu organisasi sebab dengan adanya kedisiplinan akan dapat ditaati oleh sebagian besar para karyawan dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nitisemito, 1987). Siswanto (2008) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati,

menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak dan menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan.

Menurut Hasibuan (2008), ketidakdisiplinan dalam diri pegawai dapat disebabkan karena kurangnya kesadaran pada diri seseorang tersebut akan arti pentingnya disiplin sebagai pendukung dalam kelancaran bekerja. Sementara kesadaran pada diri sendiri memiliki arti bahwa seseorang tersebut secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Berkaitan dengan disiplin kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu; tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Terdapat faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja selain faktor di atas. Penelitian Desy (2004), menunjukkan faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja, seperti kontrol atasan. Hasilnya terdapat korelasi yang positif antara persepsi terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja.

Jadi dapat ditegaskan bahwa dalam penetapan disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran dan penyesuaian diri secara sukarela yang dilakukan secara kontinyu dan bukan atas dasar paksaan. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Beberapa dekade belakangan ini, hubungan antara perilaku manusia dan lingkungan fisik telah menarik perhatian para peneliti dari ilmu sosial maupun para profesional di bidang perancangan arsitektur, perencanaan kota, regional, dan

lanskap. Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik regional, nasional, maupun internasional secara kompetitif. Manusia merupakan faktor yang sangat menentukan bagi perusahaan dan merupakan faktor produksi yang memiliki peran penting dalam kegiatan perusahaan. Manusia dalam melaksanakan pekerjaannya akan menghadapi ancaman bagi keselamatan dan kesehatannya yang datang dari pelaksanaan tugas mereka tersebut.

Proses bekerja diperlukan suatu program yang mana manusia bekerja dengan aman dan nyaman yang mana menjunjung tinggi keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang sangat diperhatikan dalam dunia industri modern terutama bagi mereka yang berstandar internasional. Kondisi kerja dapat dikontrol untuk mengurangi bahkan menghilangkan peluang terjadinya kecelakaan di tempat kerja (*zero accident*). Kecelakaan dan kondisi kerja yang tidak aman berakibat luka-luka pada pekerja, penyakit, cacat, bahkan kematian, juga harus diperhatikan ialah hilangnya efisiensi dan produktivitas pekerja dan perusahaan.

Berdasarkan data terakhir angka kecelakaan kerja di Indonesia masih tergolong tinggi, meskipun cenderung turun dari tahun ke tahun. Tahun 2000 terjadi 98.902 kasus, tahun 2001 terjadi 104.774 kasus, tahun 2002 terjadi 103.804, tahun 2003 terjadi 105.846 kasus, tahun 2004 terjadi 95.418 kasus, tahun 2005 terjadi 99.023 kasus, tahun 2006 terjadi 95.624 kasus dan semester pertama tahun 2007 terjadi sebanyak 37.845 kasus (Sumardoko, 2008). Sedangkan angka kecelakaan kerja di Indonesia tahun 2009, terjadi 88.492 kasus yang

mengakibatkan 1.970 tenaga kerja meninggal dunia, cacat fungsi 4.023 orang, cacat anatomis tetap 2.534 orang (Irpan Kadir, 2011).

Data-data tersebut membuktikan bahwa betapa pentingnya penerapan keamanan dan kenyamanan kerja sehingga diperlukan komunikasi berupa penyampaian informasi dan petunjuk kerja kepada para karyawan. Penyampaian informasi dan petunjuk kerja akan lebih efektif apabila disertai dengan tindakan disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang tertulis pada informasi dan petunjuk kerja tersebut sehingga meminimalisir adanya kecelakaan kerja.

Upaya penyampaian informasi ini bisa berupa verbal dan non-verbal, yaitu berupa pelatihan, teguran, dan lain sebagainya. Tetapi terkadang penyampaian informasi berupa verbal dan non-verbal tersebut kurang efektif karena melihat dari segi manusia (*human errors*). Oleh karena itu, di dalam suatu perusahaan atau organisasi diberlakukan upaya manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan standar di perusahaan yaitu penyampaian informasi visual agar penyampaian informasi antar lingkungan kerja dengan manusia menjadi lebih terarah yaitu berupa *signage* (tanda atau simbol yang berisi pesan).

Perilaku manusia menunjukkan manusia dalam aksinya, berkaitan dengan semua aktivitas manusia secara fisik, berupa interaksi manusia dengan sesamanya ataupun dengan lingkungan fisiknya. Kebiasaan mental dan sikap perilaku seseorang dipengaruhi oleh lingkungan fisiknya. Drucker (1969), mengindikasikan bahwa, "Sebagian besar yang kita lihat adalah sesuatu yang ingin kita lihat." Sementara Von Foerster (1973) menulis bahwa, "Apa yang kita bentuk dalam pikiran, itulah realitas yang kita perhitungkan".

Joyce Marcella Laurens (2004), menyimpulkan bahwa ilmu perilaku manusia-lingkungan memiliki karakteristik, antara lain *pertama*, dalam penelitian perilaku-lingkungan, hubungan perilaku dan lingkungan adalah satu unit yang dipelajari dalam keadaan saling terkait, tidak berdiri sendiri. Dengan demikian, yang dipelajari bukanlah bagaimana indera pendengaran menangkap gelombang suara dari luar misalnya, ataupun bagaimana mengukur konsentrasi seseorang melainkan mempelajari bagaimana hubungan antara kebisingan dan konsentrasi kerja seseorang. Atau hubungan antara tatanan ruang kerja dan produktivitas kerja seseorang. Cara pendekatan ini dinamakan pendekatan holistik atau pendekatan eklektik. *Kedua*, Hubungan antara lingkungan dan manusia serta perilakunya adalah hubungan timbal balik, saling terkait, dan saling mempengaruhi. Kadang-kadang kita tidak tahu antara faktor lingkungan dan perilaku, mana yang merupakan akibat. *Ketiga*, studi perilaku-lingkungan tidak hanya memusatkan perhatian pada masalah terapan atau teoritis tetapi titik beratnya adalah pada keduanya. *Keempat*, interdisipliner. Karena ruang lingkupnya yang bermacam-macam maka dalam penelitiannya harus bekerja sama dengan berbagai ilmu.

Signage merupakan alat penyampai informasi yang bersifat persuasif yang berfungsi sebagai penghubung antara lingkungan dan fasilitas kerja dengan manusia. *Signage* juga menstimulus individu agar mau bertindak positif sesuai penyampaian informasi yang ada pada *signage* tersebut. Menurut Lawrence K. Frank, *signage* merupakan pesan atau informasi yang muncul secara berturut-turut atau teratur dalam hubungannya dengan tanda-tanda yang penting dan menimbulkan respon pada manusia (Rini Suryantini, 2001). Misalnya berupa

tulisan yang bertuliskan di sebuah papan reklame seperti “*Safety Job = Good Job*”.

Kebanyakan desain tersebut lebih mengutamakan faktor kesan dari pada faktor fungsionalnya, sehingga tidak sedikit terjadi jumlah kecelakaan kerja (operator industri) yang tidak dikehendaki. Kecelakaan tersebut dapat diakibatkan oleh salah satu faktor, misalnya kesalahan baca, kelambatan dalam menginterpretasikan data atau informasi dan lain-lain. Hal tersebut sebenarnya dapat diminimumkan dengan mendesain *signage* yang sesuai dengan prinsip-prinsip ergonomi, yaitu aman dan nyaman.

Signage juga merupakan suatu bentuk upaya manajemen sumber daya manusia yang berupa pelatihan secara tidak langsung, karena dengan adanya media tersebut membuat individu yang mulanya tidak tahu menjadi tahu, menambah pengetahuan, serta merubah ke perilaku positif. Selain itu juga berfungsi sebagai pengingat agar individu bertindak atau bekerja dengan aman dan nyaman sesuai dengan informasi yang disampaikan. Namun, tak sedikit pula individu yang tidak terlalu mengindahkan pesan yang disampaikan oleh *signage*. Hal ini bisa menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan, seperti kecelakaan kerja.

Maka demi tercapainya upaya manusiawi dalam bekerja serta tercapainya tujuan organisasi maka semua manusia yang bekerja di suatu organisasi memiliki kedisiplinan dalam bekerja khususnya dalam mengaplikasikan tugas sesuai dengan ketentuan atau standar yang telah diberikan yang mana telah tercantum pada *signage*. *Signage* memiliki berbagai bentuk, antara lain seperti *wall signs*, *banner signs*, *windows signs*, *suspended signs*, *roof signs*, *projecting signs*, *canopy signs*, *changeable-copy signs*, *electronic message center*, *floor signs*, dan

free-standing signs. Macam-macam dari *signage* tersebut biasa ditemukan di segala tempat. Pemilihan macam-macam *signage* ini tergantung pada situasi dan kondisi suatu tempat, dan tentu saja manusia merupakan faktor penting dalam penentuan penggunaan *signage* ini.

Karena setiap manusia berhak untuk selamat dalam situasi dan kondisi apapun, maka perlu diperhitungkan juga bahwa tidak hanya yang bekerja di tempat berbahaya yang memerlukan *signage*, tetapi semua tempat entah itu *indoor* maupun *outdoor*. Walaupun karyawan yang bekerja di *indoor* dikatakan kurang beresiko dengan kecelakaan kerja namun tidak ada yang tahu bahwa terdapat kemungkinan-kemungkinan yang perlu diperhitungkan, seperti tulisan dilarang merokok karena perokok aktif maupun pasif dapat mengakibatkan gangguan yang menyebabkan kesehatan terganggu, dan masih banyak *signage* diperlukan dalam *indoor*, sehingga di dalam setiap aktivitas manusia harus sesuai dengan prinsip ergonomi yaitu bekerja secara aman dan nyaman.

Berdasarkan uraian diatas, telah dijelaskan mengenai hubungan antara manusia dengan informasi berupa *signage* yang berisikan suatu pesan untuk manusia itu yang nantinya menstimulus respon dari manusia itu sendiri. Maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengambil judul, yaitu, "Hubungan antara Persepsi *Signage* dengan Disiplin Kerja Karyawan."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah "Apakah ada hubungan antara persepsi *signage* dengan disiplin kerja karyawan?"

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan yang positif antara persepsi *signage* dengan disiplin kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperluas cakrawala ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan.