

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada dasarnya setiap orang akan berusaha untuk berlaku sesuai dengan peraturan yang ada agar diterima oleh lingkungannya, demikian juga halnya dengan karyawan. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan atau bagian penting dalam sebuah organisasi, karena karyawan merupakan sumber daya bagi suatu organisasi dan industri untuk mencapai suatu tujuan. Rivai (dalam Ruhaida, 2018) menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai dari kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau target yang telah ditentukan di dalam perusahaan.

Menurut Sugiharjo (dalam Fata, 2020) menyatakan karyawan adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Mereka menjadi pelaksana, merancang, menghasilkan barang dan jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk dan mengolah sumber daya lainnya. Dalam organisasi karyawan berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Guna mencapai tujuan organisasi karyawan harus memiliki kesetiaan tinggi, sadar akan tanggung jawabnya, penuh dengan ketaatan pada organisasi beserta segala peraturannya dalam rangka usaha mencapai tujuan bersama. Tujuan bersama dapat terlaksana apabila sebuah organisasi mempunyai sumber daya manusia yang baik. Karena sebagai apapun manajemen dari sebuah organisasi atau perusahaan tetapi kalau tidak ditunjang

dengan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai disiplin kerja yang baik. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin (dalam Primadi, 2017). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan maupun karyawan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja mempunyai dampak yang kuat bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Rivai (dalam Permatasari, 2015) disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (dalam Yoesana, 2016).

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Fata, 2020) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno

(dalam Permatasari, 2015) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Namun kadang kala terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang disebabkan oleh ketidakdisiplinan karyawan sehingga kegiatan yang dilakukan perusahaan akan terganggu. Kedisiplinan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya dan dapat meningkatkan pendapatan perusahaan yang maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. Namun kedisiplinan karyawan juga merupakan masalah yang masih banyak dihadapi dalam lingkungan kerja di beberapa perusahaan manapun terkait dengan upaya meningkatkan tujuan perusahaan.

Di Indonesia sendiri fenomena ketidakdisiplinan kerja dapat terjadi dimana saja, baik swasta maupun negeri. Permasalahan disiplin kerja di Indonesia masih sering terjadi, padahal disiplin kerja merupakan suatu kewajiban karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi. Yang seringkali kita jumpai adalah banyak sekali perilaku yang mencerminkan sikap tidak disiplin. Perilaku-perilaku tersebut diantaranya seperti sering bolos, datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, tidur saat jam kerja, banyak bergurau pada saat bekerja, pulang kerja lebih awal, chattingan, dan menyalahgunakan waktu istirahat serta tidak memaksimalkan waktu untuk bekerja.

Kejadian serupa juga terjadi pada karyawan di suatu perusahaan khususnya di bagian servis, masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin terkait dengan peraturan perusahaan yang berhubungan dengan kedatangan karyawan data dari *fingerprint* total satu bulan penuh, dan untuk karyawan yang

tidak absen adalah total dari *fingerprint* kedatangan karyawan dan *fingerprint* saat karyawan pulang. Pada pukul 08.00–11.25 wib beberapa karyawan ada yang sudah melakukan pekerjaan dan ada juga 6 karyawan yang sedang duduk memainkan telepon genggam, 3 karyawan sedang mengobrol, 11 karyawan yang sedang makan saat jam produksi. Ada juga terdapat beberapa karyawan yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dan pekerjaan tidak sesuai dengan estimasi waktu yang di janjikan didalam dokumen kerja (dalam Akhmad, 2018).

Selain itu, pelanggaran terhadap jam kerja juga masih mendominasi kasus-kasus disiplin yang melibatkan pegawai instansi tertentu. Pelanggaran ini tercatat dilakukan pegawai baik di tingkat instansi pusat dan daerah. Pelanggaran yang terjadi pada pegawai tersebut diantaranya seperti terlambat datang dari jam yang ditentukan, ada yang tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan kerjanya dan memilih untuk duduk di kantin, dan juga ketika jam istirahat siang sudah habis sering terlambat untuk masuk kantor lagi, sering memanfaatkan waktu dengan lama diluar, saat jam istirahat sudah habis terkadang menambah jam istirahat sendiri dengan terlambat masuk kantor (dalam Taufik, 2019)

Dalam hal ini, kejadian serupa juga terjadi pada Perusahaan yang bergerak dibidang swasta yaitu PT teluk Luas dimana karyawan-karyawannya juga melakukan pelanggaran yang hampir serupa. PT Teluk Luas adalah salah satu perusahaan yang mengelola perkebunan karet di Sumatera Barat. Saat ini luas kebun karet di Indonesia adalah 3,6 juta ha yang mampu memberikan lapangan kerja bagi 2,5 juta kepala keluarga. Ekspor karet Indonesia cukup besar yaitu 2,81

juta ton dengan nilai sebesar US\$ 3,95 miliar. Perkebunan karet di Indonesia didominasi oleh Perkebunan Rakyat (PR) yaitu sekitar 84,90% dari total luas perkebunan karet. Pada tahun 2019 luas areal karet hanya meningkat 0,32% dari tahun 2018, dengan angka produksi yang menurun 2,40% dari 3,63 juta ton di tahun 2018, menjadi 3,54 juta ton di tahun 2019 (dalam Tistama, 2020).

Menurut Helmi (dalam Lumbanraja, 2018) bahwa fenomena dari sikap dan perilaku disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin kerja diartikan berbeda menurut beberapa pandangan. Disiplin kerja yaitu suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Nitisemito (dalam Lumbanraja, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dibedakan menjadi dua faktor yaitu, faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang meliputi kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik, rasa aman di masa depan, serta kepuasan kerja. Faktor eksternal, yang meliputi motivasi kerja ekstrinsik, kepemimpinan, lingkungan kerja, tindakan indisipliner yang diberikan, jumlah dan kompensasi, posisi kerja, mutasi, serta promosi. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah faktor pribadi yaitu kepribadian. Kepribadian merupakan organisasi dinamis meliputi sistem psiko-

fisik yang menentukan ciri-ciri tingkah laku yang tercermin dalam cita-cita, watak, sikap dan sifat-sifat serta perbuatan manusia. Ada beberapa ciri kepribadian populer menurut Rotter yaitu *locus of control*, *introvert* dan *ekstrovert*. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (dalam Lumbanraja, 2018).

Secara keseluruhan *locus of control* merupakan cara pandang seseorang dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Dufty at all (dalam Mutamimah, 2019) memberikan definisi *locus of control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu. Keyakinan tersebut digunakan dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya. Larsen & Buss (dalam Ruhaida, 2018) mengatakan *locus of control* merupakan sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang tentang tanggung jawab atas kejadian-kejadian dalam hidupnya.

Menurut Rotter (dalam Mutamimah, 2019) mengatakan bahwa orang yang memiliki perilaku *locus of control internal* merasa yakin apabila dirinya memiliki kemampuan untuk mengendalikan dirinya sendiri sebagai penguat, dan orang yang memiliki perilaku *locus of control eksternal* memandang bahwa peristiwa yang terjadi baik maupun buruk disebabkan oleh faktor-faktor kesempatan, keberuntungan atau nasib. Hal tersebut berada dibawah kendali kekuatan orang lain atau kondisi yang berada di luar dugaan.

*Locus of control* mengacu pada kondisi dimana individu mengatribusikan kesuksesan dan kegagalan mereka. Ia juga mengatakan bahwa ketika orang-orang

mempersiapkan *locus of control* tersebut berada dalam dirinya sendiri, mereka akan menghasilkan *achievement* atau pencapaian yang lebih besar dalam hidup mereka dikarenakan mereka merasa potensi mereka benar-benar dapat dimanfaatkan sehingga mereka menjadi lebih kreatif dan produktif, Forte (dalam Ruhaida, 2018). Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, *locus of control* disimpulkan adalah sebuah keyakinan seseorang tentang keberadaan kontrol dirinya.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 1 Februari 2021 dengan kepala staf HRD perusahaan PT. Teluk Luas Padang, didapatkan hasil bahwa kedisiplinan dalam bekerja pada karyawan masih menjadi masalah yang sulit diatasi oleh pihak perusahaan. Terhitung dari bulan Februari sampai Desember 2020 ada sebanyak 88 pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan PT Teluk Luas. Perusahaan yang berlokasi di Jalan By Pass Kelurahan Tanjung Sabar Pitameh Kecamatan Lubuk Begalung ini merupakan perusahaan perseroan terbatas yang berdiri sejak tahun 1952 berdasarkan Akta No. 31 dan telah memiliki Surat Izin Usaha Perdagangan. PT. Teluk Luas adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri pembuatan karet remah (*Crumb Rubber*).

Dari hasil wawancara tersebut masih banyak karyawan yang sering melanggar peraturan yang ada dan tidak menaati dan menjalankan peraturan. Beberapa karyawan juga ada yang mengulangi melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ada. Peraturan yang sering dilanggar oleh karyawan yaitu kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas, dimana karyawan tersebut kurang disiplin dan sering meninggalkan kerja dalam jam kerja, ada karyawan yang mana

pekerjaannya belum selesai dan jam kerja masih ada tetapi sudah pulang dan meninggalkan pekerjaannya, dan juga karyawan yang melanggar aturan jam kerja seperti terlambat datang atau telat masuk kerja, sering absen dalam kerja, jam istirahat yang terlalu cepat padahal belum waktunya untuk istirahat bekerja.

Di sisi lain, disiplin kerja yang juga sering dilanggar oleh karyawan adalah istirahat kerja yang terlalu lama yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, didapati juga karyawan yang tertidur dalam jam kerja, sering berkumpul-keompok dalam jam kerja, tidak memakai masker saat bekerja, dan kedapatan memakai aksesoris dalam jam kerja yang jelas-jelas melanggar peraturan yang ada dalam pabrik tersebut. Selain itu ada juga karyawan yang melanggar aturan kerja seperti tidak melakukan ceklok pada saat jam istirahat kerja, tidak melakukan tugas secara sepenuhnya dan tidak bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan.

Dalam pelaksanaan tugas itu sendiri yang menyangkut dalam kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, beberapa karyawan khususnya pada bagian operator Loader, sering membiarkan loader itu kotor dan tidak dicuci setelah bekerja. Karyawan juga sering kedapatan bermain HP pada saat jam kerja padahal jelas-jelas pada setiap bagian dan tempat kerja sudah dilengkapi cctv untuk memantau pergerakan kerja karyawan tersebut agar karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan seharusnya. Hal lain yang juga sering dilakukan karyawan adalah seringnya karet dalam bak yang tidak diangkat ke tempatnya, sering menyisakan karet yang ada di gerobak, dan batas jemuran karet yang terkadang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.



Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dan melakukan pelanggaran akan mendapatkan sanksi dari pihak organisasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, bukan hanya sanksi yang diberikan pada karyawan tetapi juga akan dilakukan pembinaan dan pengarahan dalam disiplin kerja agar karyawan itu sendiri tidak mengulangi pelanggaran dalam bekerja. Biasanya karyawan yang tidak disiplin dan melakukan pelanggaran akan dibina oleh mandor atau langsung dari pihak staff HRD nya.

Dari data yang didapatkan peneliti, setidaknya setiap bulan bahkan setiap minggu itu selalu ada pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dan karyawan yang melakukan pelanggaran itupun juga mendapatkan arahan atau pembinaan yang dilakukan oleh pihak perusahaan sebagai bentuk sanksi agar para karyawan lebih disiplin dan mematuhi peraturan dalam bekerja. Setidaknya paling sedikit ada 3 karyawan yang mendapatkan arahan untuk dibina demi menegakkan kedisiplinan dan paling banyak bisa ada sekitar 28 orang dalam sekali melakukan pengarahan tersebut, itu semua tergantung dari jumlah berapa orang yang melakukan pelanggaran dalam seminggu, dua minggu, ataupun dalam sebulan.

Berdasarkan wawancara yang juga dilakukan peneliti terhadap 10 orang karyawan, mengatakan hilangnya semangat dalam bekerja, terkadang di kondisi tertentu saat sedang bekerja atau ketika istirahat kerja pada jam siang, karyawan tersebut tidak masuk kerja kembali dan memilih absen kerja karena merasa malas dan memilih tidur siang di rumah. Selain itu alasan mengantuk karena sering begadang juga menjadi salah satu alasan kenapa karyawan sering melanggar peraturan, hal ini juga disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan dalam

memanajemen diri sendiri atau mengontrol diri sendiri atas segala tindakan yang terjadi baik secara internal maupun eksternal yang menyebabkan atau mempengaruhi seorang individu dalam menyikapi keputusannya untuk melakukan pelanggaran. Sebagian karyawan berpendapat dan menganggap kegagalannya dalam meraih suatu jabatan lebih dikarenakan hasil usahanya sendiri, promosi yang didapatkan juga karna kemampuan diri sendiri bukan karena bantuan dari atasan. Sedangkan yang lain justru menyalahkan keadaan seperti kurang beruntung, bos yang kurang adil, dan lain-lain.

Adapun penelitian yang berhubungan dengan *locus of control* maupun disiplin kerja ini sebelumnya pernah diteliti oleh Lonia Meiyanti Tumanggor pada tahun 2018 yang mengangkat penelitian tentang Pengaruh Pengendalian Locus of Control, Konflik Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya oleh Ruhaida pada tahun 2018 dengan judul penelitian Hubungan *Locus of Control* Internal terhadap Burnout pada Karyawan di PT Golden Victory Source. Dimana hasil dari penelitian tersebut ada hubungan negatif antara *locus of control* dengan *burnout*. Kemudian penelitian dari Yolanda Taufik pada tahun 2019 dengan judul Hubungan Internal *Locus of control* dengan Disiplin Kerja pada Polisi Wanita di Polres Pesisir Selatan.

Dimana didapatkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara internal locus of control dengan disiplin kerja.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan serta lokasi penelitian yang akan digunakan penelitian juga berbeda dengan penelitian sebelumnya dengan mempertimbangkan fakta yang terjadi dilapangan, jumlah subjek yang berbeda dari penelitian sebelumnya dan lain-lain.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara *Locus of Control* dengan Disiplin Kerja pada Karyawan di PT. Teluk Luas Padang.

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Hubungan *Locus of Control* dengan Disiplin Kerja pada Karyawan di PT. Teluk Luas Padang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Locus of Control* dengan Disiplin Kerja pada Karyawan di PT. Teluk Luas Padang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberi sumbangan referensi di bidang perkembangan ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Karyawan**

Penelitian ini memberikan informasi terutama mengenai gambaran dan tanggung jawab karyawan dalam kedisiplinan untuk bekerja agar dapat mematuhi aturan yang sudah ada.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran, informasi, dan masukan bagi perusahaan.

#### **c. Bagi Peneliti selanjutnya**

Diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *locus of control* serta dapat dijadikan pembanding bagi peneliti lain maupun penelitian sejenisnya.