

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya manusia. Artinya, sumber daya sebagai penggerak dari suatu organisasi. Manusia disini juga sebagai penggerak dari sumber daya yang lainnya, apakah itu sumber daya alam maupun teknologi. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Fasilitas dan sarana yang ada hanya akan berarti bila ada manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya (Helmi, 1996).

Manusia dengan segala kemampuan yang dimiliki akan mempengaruhi dan menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan.

Karyawan merupakan aset yang paling berharga dan paling menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang (Wijayanto, 2007). Hal ini di dukung oleh pendapat Flippo (1988) bahwa perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi merupakan ciri khas dunia modern yang menjunjung tinggi efisiensi dan efektivitas demi tercapainya tujuan yang telah di tetapkan. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Tidak peduli apa keunggulan lainnya yang dimiliki

perusahaan, perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan labanya tanpa adanya karyawan kompeten yang berdedikasi terhadap keinginan perusahaan selanjutnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi organisasi / perusahaan. Hal ini disebabkan karena dua alasan (Simamora,1995). Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi / perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, dan menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia juga merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis. Kenyataan tidak dapat diabaikan adalah karena banyak perusahaan yang tumbuh, berkembang, dan ingin bertahan, maka memiliki karyawan yang potensial saja belumlah cukup. Perusahaan juga membutuhkan adanya kemauan dan kesediaan untuk bekerja dari karyawannya. Ini berarti disamping membutuhkan orang-orang yang mampu dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya, perusahaan juga membutuhkan orang-orang yang bersedia untuk berusaha demi kepentingan perusahaan, loyal pada perusahaan dan terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Satu hal yang tidak dapat lepas dari eksistensi organisasi yaitu bahwa organisasi menciptakan lingkungan tempat kehidupan manusia yang ada didalamnya. Lingkungan organisasi juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku-perilaku individu yang ada didalamnya (Gibson, 1998). Hal ini tidak lepas dari pengertian bahwa organisasi merupakan sistem sosial dan elemen-elemennya saling berpengaruh dan fungsional satu sama lain.

Karakteristik perilaku individu yang beraneka ragam dapat menimbulkan berbagai dampak dalam perusahaan, baik itu berupa dampak yang positif maupun negatif. Salah satu dampak yang sering menjadi permasalahan dalam perusahaan yaitu masalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan masalah yang kompleks dalam perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka orang tidak akan dapat bekerja secara maksimal dan pada akhirnya tujuan perusahaan yang ingin dicapai tidak dapat terpenuhi dengan baik.

Disiplin yang ada dalam suatu perusahaan tercermin dari kebijakan kerja yang dibuat oleh pimpinan. Seperti yang dicontohkan oleh Sudjarwadi (2002) bahwa masih banyak pimpinan yang secara otoriter membuat kebijakan kerja yang memuat disiplin karyawan, namun pada kenyataannya dirinya tidak dapat disiplin. Karyawan akan respek dan memiliki tanggung jawab moral untuk mentaati peraturan yang ada jika pimpinan dapat mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika pimpinan tidak dapat mentaati peraturan yang dibuatnya maka karyawan pun akan bertindak sama dengan apa yang dilakukan oleh pimpinan mereka.

Tindakan indisipliner yang dilakukan oleh karyawan sangat beragam, misalnya keluar pada saat jam kantor tanpa alasan jelas, bolos pada jam-jam kerja, mengobrol pada saat jam kerja, dan datang terlambat (Jawa Pos, 10 April 2001). Karyawan yang melakukan tindakan indisipliner akan mendapatkan sanksi yang bertingkat, dari yang paling ringan yaitu teguran secara lisan sampai sanksi terberat berupa pemutusan hubungan kerja (PHK). Seperti yang dialami oleh tiga orang pengurus Serikat Pekerja Rakyat Indonesia (SPRI) yang dipecat oleh pemilik dan

pengelola pusat perbelanjaan Cirebon Mall, PT Trimanunggal Bahagia Lestari karena dinilai telah melanggar tata tertib peraturan perusahaan berupa ketidaksiplinan dalam hal absensi (Pikiran Rakyat, 9 Januari 2003). Indonesia sebagai salah satu negara dengan potensi cadangan mineral sangat tinggi. Pada mineral nikel misalnya, Indonesia menempati posisi ketiga teratas tingkat global. Selain itu, Indonesia mencatatkan kontribusi sebesar 39% untuk produk emas, berada di posisi kedua setelah China. Hal ini menjadikan Indonesia selalu masuk dalam peringkat 10 besar dunia. Dengan potensinya yang sangat besar, sektor pertambangan turut berkontribusi dalam menyumbang pendapatan negara bukan pajak (PNBP). Dalam penerapannya, perusahaan pertambangan mengacu pada prinsip-prinsip keberlanjutan dalam pemanfaatan sumber daya alam untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat serta pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) Sony (2019). Salah satu perusahaan tambang terbesar di Indonesia berada di Timika Papua yaitu PT Freeport Indonesia. PT freeport menambang dan memproses biji menghasilkan konsentrat yang mengandung tembaga, emas, dan perak. Konsentrat tersebut kemudian dipasarkan ke seluruh penjuru dunia dan terutama ke smelter tembaga dalam negeri. Tambang dikawasan mineral Grasberg Papua Indonesia merupakan salah satu deposit tembaga dan emas terbesar di dunia. Proyek pada Kawasan mineral Grasberg dengan pengembangan beberapa tambang bawah tanah berkadar tinggi yang berskala besar dan berumur panjang. Secara total, semua tambang bawah tanah ini diharapkan menghasilkan tembaga dan emas skala besar. PT Freeport juga bekerja sama dengan kontraktor-kontraktor lokal seperti yang ada saat ini PT. Trakindo, PT. Cakra, PT. RUC, PT. JASTI, PT. Sandvik, PT.

Bamanat, PT. Wonima Bongom, PT. United Tractor, PT. Pontil, dan lain-lain (sumber: website PTFI). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri pertambangan, PT. Freeport Indonesia memiliki kerjasama yang banyak dengan kontraktor-kontraktor serta karyawan, baik yang bekerja di dalam ruangan maupun yang bekerja di lapangan. Banyaknya karyawan yang ada di dalam perusahaan, tidak bisa dipungkiri jika pada suatu waktu menyebabkan perusahaan akan mengalami masalah, baik yang berasal dari dalam perusahaan ataupun yang berasal dari luar perusahaan. Perilaku karyawan di tempat kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kesehatan dan pertumbuhan setiap organisasi. Perilaku karyawan yang tidak disiplin akan memporakporandakan moral kerja organisasi. Disiplin yang kendur ini akan merugikan bagi organisasi itu sendiri. Maka dari itu, suatu disiplin perlu ditegakkan oleh setiap organisasi yang ingin maju (Suharto, 1993). Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggungjawab terhadap segala aspek pekerjaannya. Hal ini akan menyebabkan karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga prestasi kerjanya akan meningkat (Davis & Newstrom, 1985).

Disiplin kerja dalam suatu perusahaan juga bisa menurun dikarenakan timbulnya gejala-gejala yang tidak diharapkan seperti kurangnya motivasi dari para manajer, sehingga semangat karyawan bisa menurun dan kemauan para karyawan menjadi berkurang, dan akhirnya banyak karyawan tersebut melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kualitas kerja karyawan menjadi rendah. Perusahaan harus menegakan aturan kerja perusahaan dan konsekuensi bagi karyawan jika ada di antara karyawan yang melanggar maka sanksi harus di

berlakukannya terhadap karyawan yang melanggar aturan tersebut. Pelanggaran peraturan kerja dan masalah disiplin kerja dapat terjadi dimana saja, termasuk di PT. Wonima Bongom yang merupakan salah satu kontraktor yang bekerja sama dengan PT. Freeport Indonesia yang bergerak dibidang industri pertambangan. PT Wonima Bongom adalah sebuah perusahaan lokal di Kabupaten Mimika yang saat ini bekerja di remote area PT. Freeport Indonesia. PT Wonima Bongom didirikan di Timika-Papua pada tahun 2010 dan telah terlibat dalam berbagai proyek strategis di jantung operasional PT. Freeport Indonesia, salah satunya mendukung berjalannya sistem distribusi konsentrat di (Department Pipeline Mtc Services dan Dewatering Plant). Karyawan PT. Wonima Bongom memiliki berbagai pengalaman bekerja secara profesional dan bersertifikat kompetensi dibidangnya dalam mendukung proyek PT FI. Hal ini memungkinkan adanya pengetahuan terperinci tentang praktik kerja. PT. Wonima Bongom telah berkembang untuk melihat kebutuhan sejumlah bidang antara lain listrik, mekanikal, pengelasan, operasi, penimbunan, operator alat berat dan perawatan pipa tambang, dan layanan pendukung lainnya seperti penyediaan unit persewaan alat berat. PT Wonima Bongom yang berlokasi di jalan Tambang MP28 Lowland Area, Kwamki, Kecamatan Mimika Baru, Kabupaten Mimika Papua dan memiliki tujuan perusahaan yakni menjadi mitra yang mandiri, dapat dipercaya dan bertanggung jawab secara profesional dan bekerja sama dengan mitra untuk kualitas pembangunan berkelanjutan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri pertambangan, PT Wonima Bongom memiliki banyak karyawan, baik yang bekerja di dalam ruangan maupun yang bekerja di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara

dan data yang didapatkan pelanggaran peraturan yang paling sering terjadi adalah masalah kehadiran karyawan, keterlambatan karyawan dalam masuk jam kerja dan pulang sebelum jam pulang kerja. Berikut adalah jadwal masuk kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (sumber : HRD PT Wonima Bongom).

Tabel : Jadwal masuk-pulang kerja karyawan pada PT. Wonima Bongom

Hari	Masuk	Istirahat	Masuk setelah istirahat	Pulang
Senin	07.00 WIT	12.00 WIT	13.30 WIT	17.00 WIT
Selasa	07.00 WIT	12.00 WIT	13.30 WIT	17.00 WIT
Rabu	07.00 WIT	12.00 WIT	13.30 WIT	17.00 WIT
Kamis	07.00 WIT	12.00 WIT	13.30 WIT	17.00 WIT
Jumat	07.00 WIT	12.00 WIT	13.30 WIT	17.00 WIT
Sabtu	07.00 WIT	-	-	12.00 WIT

Sumber: PT. Wonima Bongom Timika Papua

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jadwal masuk kerja karyawan adalah pukul 07.00 WIT sampai dengan pukul 17.00 WIT. Kecuali pada hari sabtu jadwal kerja karyawan hanya sampai pukul 12.00 WIT. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jam masuk kerja dimulai pukul 07.00 WIT dan jam pulang kerja adalah pukul 17.00 WIT, akan tetapi setiap harinya masih ada saja diantara karyawan di PT Wonima Bongom ini yang datang terlambat dan bahkan pulang sebelum jam pulang kerja. Hal ini diperkuat pula dengan data absensi kehadiran pada karyawan di PT. Wonima Bongom. Berikut adalah tabel rekapitulasi absensi kehadiran karyawan selama tiga tahun terakhir.

Tabel : Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Wonima Bongom Timika Papua Periode 2018-2020

Kriteria Absensi	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Sakit	18	30	35
Izin	39	50	60
Cuti	30	45	49
Alpa	11	19	30
Jumlah hari absen	98	144	174

Jumlah hari kerja	350	350	350
Jumlah karyawan	258	258	258
Persentase	28%	41, 14 %	49,71 %

Sumber: PT. Wonima Bongom Timika Papua

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karywan pada PT. Wonima Bongom Timika Papua di tahun 2018 yaitu 28% sedangkan pada tahun 2019 meningkat menjadi 41,14% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2020 sebesar 49,71%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka dapat memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan observasi melalui wawancara dengan HRD Manajer PT. Wonima Bongom bahwasannya kurangnya ketegasan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik

Di dalam dunia kerja, individu dituntut untuk disiplin dalam setiap tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Individu dituntut untuk disiplin karena kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya suatu tujuan dalam perusahaan, tanpa adanya disiplin yang baik maka sulit bagi suatu perusahaan mewujudkan tujuan secara maksimal. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai apabila individu di dalamnya memiliki kesadaran tentang kedisiplinan kerja. (Sari, 2009). Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Roffi, 2012).

Menurut Lateiner (1985) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu, kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, pemakaian seragam.

Idealnya dengan adanya kedisiplinan kerja dari para karyawan sangat memungkinkan terhindarnya hal-hal yang tidak diinginkan, seperti adanya pelanggaran, kelalaian seorang karyawan akan mampu merusak peralatan yang ada, mencelakakan teman kerja bahkan mungkin lebih parah lagi bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri (Lateiner & Lavine, 1985). Hasibuan (2009) melengkapinya bahwa disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pentingnya disiplin kerja karyawan pada PT. Wonima Bongom Timika yaitu dengan adanya disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Akan tetapi, pada kenyataannya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Afriyadi (2004) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan di Indonesia masih dilandasi keterpaksaan, kasus yang terjadi pada kantor pemerintahan kabupaten Lampung Selatan, masih dijumpai beberapa pegawai yang tidak kembali setelah jam makan siang pada pukul 12.00 WIB. Sesuai dengan peraturan yang ada bahwa jam kerja para pegawai pada kantor pemerintahan selesai pukul 16.00 WIB, akan tetapi pada kenyataannya setelah jam makan siang masih ada beberapa pegawai yang tidak kembali ke kantor untuk bekerja. Para pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di perkantoran milik pemerintah juga diberikan kemudahan dengan hanya bertugas selama lima hari saja dalam sepekan, yakni dari senin hingga jumat sedangkan pada hari sabtu dan minggu libur. Meskipun demikian, masih banyak

pegawai yang melakukan tindakan indisipliner, salah satunya tidak datang kembali ke kantor setelah jam istirahat.

Sejalan dengan data tersebut, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 10 karyawan pada tanggal 22 februari 2021 pada PT Wonima Bongom Timika terkait disiplin kerja karyawan dengan menggunakan aspek – aspek disiplin kerja yang dikemukakan Lateiner (1985). Pada aspek kehadiran diperoleh enam dari sembilan subjek mengatakan datang ke tempat kerja belum tepat waktu dan malas menghadiri kegiatan yang diadakan oleh perusahaan. Aspek waktu kerja sebelum jam istirahat makan siang karyawan sudah meninggalkan tempat kerja terlebih dulu, dan kembali setelah waktu jam istirahat makan siang sudah berlalu. Pada aspek kepatuhan terhadap perintah, subjek mengaku sering terlambat menyelesaikan dan mengirim tugas laporan yang diberikan, subjek juga mengaku sering mengabaikan tugas dalam pekerjaannya karena belum ada tuntutan dari atasannya. Aspek kepatuhan terhadap aturan, beberapa dari subjek yang diwawancarai mengaku kurang bertanggung jawab atas pekerjaan dan fasilitas yang ada dikantor seperti tidak mematikan lampu di dalam ruangan kerja setelah selesai bekerja. Aspek produktivitas kerja, beberapa karyawan saat di wawancarai mengatakan bahwa di dalam kelompok saat bekerja mereka menghasilkan suatu jasa lebih dari waktu yang ditentukan dari rencana hal itu terjadi dikarenakan beberapa karyawan dalam bekerja kurang menanamkan disiplin kerja sehingga target yang sudah ditentukan kemudian menjadi tidak sesuai. Aspek pemakaian seragam, subjek mengatakan tidak memakai perlengkapan keselamatan kerja atau APD (alat pelindung diri) pada saat berada di lapangan. Dari hasil wawancara dapat

disimpulkan bahwa enam dari sembilan subjek masih melakukan tindakan indiscipliner. Seharusnya karyawan tidak melakukan tindakan indiscipliner karena di dalam sebuah perusahaan terdapat peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu penting sekali dengan adanya disiplin kerja yang baik pada karyawan akan mempercepat tujuan perusahaan. Maka dari itu, disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2002).

Faktor -faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, menurut Steers (1985), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua faktor yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu berupa kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik dan kepuasan kerja sedangkan untuk faktor luar individu yaitu kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas. Menurut Steers (1985) lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja pada karyawan akan terbentuk dengan baik apabila individu tersebut mempunyai lingkungan kerja fisik yang baik (Siswanto, 2013). Hal tersebut, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Inbar, Astuti, dan Sulisty (2018) diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja. Hal ini dapat diperkuat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suzzene (2015) dalam jurnal penelitian “Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau” diperoleh hasil bahwa

tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja pegawai negeri sipil di kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau adalah kurangnya kepatuhan pegawai terhadap PP No.53 Tahun 2010 masih rendah, sebagian pegawai sering melanggar peraturan saat bekerja seperti keterlambatan masuk kantor dan masih terdapatnya pelanggaran kedisiplinan lainnya.

Hal tersebut juga didukung berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 22 februari 2021 dengan 10 karyawan PT Wonima Bongom Timika yang menggunakan aspek-aspek lingkungan kerja fisik dari Mangkunegara (2005), diperoleh enam dari sepuluh subjek pada aspek penerangan (cahaya) subjek mengatakan kurangnya penerangan di ruang kerja membuat subjek merasa tidak terbantu aktivitas dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dan membuat subjek menjadi kurang teliti. Aspek warna, yaitu penggunaan warna, subjek mengaku pemilihan warna cat di ruangan kerjanya kurang menarik karena pemilihan warnanya kurang ideal dan tidak netral membuat suasana hati subjek saat bekerja menjadi kurang bersemangat dan malas. Aspek lingkungan yang bersih, subjek mengaku pada ruangan kerja masih terdapat sampah kertas yang berserakan dan pada jendela masih berdebu, subjek juga mengatakan kurangnya perhatian terhadap kebersihan lingkungan kerja membuat subjek juga ikut tidak peduli terhadap kebersihan ruangan. Aspek jaminan keamanan, kurangnya jaminan keamanan kerja diperusahaan, subjek juga mengatakan perusahaan tidak memperhatikan keamanan kerja diketahui pada saat bekerja karyawan yang tidak menggunakan APD dan kurang aman tetapi masih diabaikan. Aspek sirkulasi udara, berdasar pengakuan

subjek bahwa tidak terdapat ventilasi udara pada ruang kerja, dan udara yang ada didalam ruang kerja sangat pengap membuat subjek sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Aspek kebisingan, subjek mengatakan adanya suara dari luar kantor yang sangat bising membuat subjek merasa terganggu dan akhirnya mempengaruhi aktivitas saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Inbar, Astuti, dan Sulistyio (2018), serta hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja akan tumbuh dalam diri karyawan PT Wonima Bongom Timika karena adanya peran penting dari lingkungan kerja fisik.

Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi karyawan (Herayanti, 2003). Menurut Handoko (2014), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, semangat dan disiplin kerja karyawan akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman terutama pada ruang kerja dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Munir dan Abdurohim (2014) menyatakan salah satu penyebab terjadinya kondisi disiplin kerja pada karyawan adalah persepsi karyawan terhadap keadaan lingkungan kerja

yang dapat menciptakan suasana kondusif yaitu adanya jaminan kerja bagi karyawan. Sedarmayanti (2009) persepsi lingkungan kerja memiliki dua aspek yaitu aspek lingkungan fisik dan non fisik, yang dimana aspek lingkungan fisik yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum. Menurut Siagian (2015) situasi lingkungan pun turut berpengaruh pada tingkat disiplin kerja seseorang.

Hal ini didukung pula oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Aruan dan Fakhri (2015), menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja fisik, maka karyawan akan menerima hal tersebut sebagai hal yang menyenangkan sehingga karyawan dapat mematuhi aturan yang ada dan berperilaku disiplin. Sebaliknya, bila karyawan memiliki persepsi yang negatif terhadap lingkungan kerja fisik, maka karyawan akan menerima hal tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan akibatnya karyawan tidak mematuhi aturan yang ada dan melakukan tindakan yang tidak disiplin.

Menurut Robbins (2007) Persepsi adalah proses di mana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Persepsi adalah proses yang digunakan untuk mengetahui dan memahami sesuatu (Baron & Byrne, 2004). Menurut Moskowitz dan Orgel persepsi merupakan proses yang *integrated* dalam diri individu terhadap stimulus yang diterimanya sehingga memperoleh sebuah makna.

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti (2009). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada baik

yang berasal dari luar (seperti cahaya dan suara) maupun yang ada disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi seorang pekerja Munandar (2001). Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja fisik adalah penilaian yang dilakukan individu terhadap semua yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Mangkunegara (2005) menjelaskan ada enam aspek lingkungan kerja fisik meliputi, penerangan (cahaya), suara (kebisingan), warna, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara (temperature dan kelembaban), jaminan keamanan.

Kondisi nyata yang terjadi di PT Wonima Bongom Timika Papua berdasarkan hasil wawancara, lingkungan kerja fisik belum seluruhnya berperan secara maksimal dalam meningkatkan karyawan untuk melakukan tindakan yang disiplin. Tempat kerja yang kurang penerangan / cahaya, tempat kerja yang bising karena adanya bunyi-bunyian dari luar. Sikap individu dalam bekerja, dapat dirasakan baik secara positif maupun negatif yang kemudian hal tersebut akan menunjukkan situasi lingkungan pekerjaan mereka. Para karyawan akan memperlihatkan reaksi positif, ketika lingkungan kerja baik, dan begitu sebaliknya, jika lingkungan kerja dirasakan tidak nyaman, maka para karyawan akan memperlihatkan reaksi yang negatif (Alam dan Jamilha, 2009).

Menurut Inbar, Astuti, dan Sulisty, (2018) lingkungan kerja fisik memiliki korelasi dengan berbagai variabel, salah satunya berkorelasi dengan variabel disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan teori menurut Nitisemito (1982), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar

para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Tingkah laku karyawan yang malas akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin lainnya (Munandar, 2004). Hal tersebut akan menentukan keberhasilan suatu organisasi dan akan tercapainya tujuan organisasi (Aprianti, 2020). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Agustina (2015), yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan.

Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja karyawan pada PT Wonima Bongom Timika Papua?

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Wonima Bongom Timika Papua.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah informasi di bidang psikologi organisasi dan industri pada khususnya mengenai sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi

untuk mahasiswa dan generasi penerus fakultas psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan dan umpan balik untuk organisasi atau industri yang bersangkutan. Hasil penelitian ini pula diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan perusahaan PT. Wonima Bongom Timika Papua dalam meningkatkan disiplin kerja dengan lebih memperhatikan lingkungan kerjanya.