

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan hal yang tidak dapat di pisahkan. Setiap organisasi dewasa ini mulai menyadari pentingnya sumber daya manusia demi menumbuhkan dan mengembangkan perusahaan. Sumber daya manusia yang merupakan karyawan menjadi salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Karyawan merupakan penguat fungsi organisasi dalam perusahaan. Keberhasilan karyawan dalam bekerja sangat tergantung pada kesungguhan, dan ketrampilan kerja yang dimilikinya dalam menghadapi dan mengerjakan tugas-tugasnya serta mampu bekerja secara efisien.

Efisien diartikan sebagai cermat dan tidak membuang-buang waktu. Pedoman bekerja yang efisien diantaranya seperti bekerja menurut rencana, menyusun rangkaian pekerjaan menurut urutan yang tepat, serta membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan seketika. Pada hakikatnya, perusahaan dan karyawan merupakan hubungan yang mutualisme atau saling membutuhkan agar berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Mulyapradana dan hatta (2016) menyebutkan bahwa perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan di samping menuntut kewajiban karyawannya. Begitu pula sebaliknya,

karyawan tidak hanya menuntut haknya, tetapi pekerjaan dan tanggungjawabnya harus di selesaikan secara tepat waktu. Hal tersebut harus di dukung dengan aturan yang di buat perusahaan agar tercipta disiplin kerja dan tidak terjadi penyimpangan. Perusahaan membutuhkan orang-orang yang memiliki keterampilan, kemampuan untuk bekerja serta memilikikedisiplinan yang tinggi dalam bekerja demi kelancaran dan kemajuan suatu perusahaan.

Menurut Simamora (2004), sumber daya manusia yang efektif sebagai salah satu sumber daya organisasi/perusahaan yang penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu berpartisipasi dengan aktif di dalam perusahaan, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu, dan mampu memberikan solusi atas kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, serta ikut menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Seringkali karyawan tidak dapat memahami tentang aturaan tentang kedisiplinan, sehingga disiplin kerja karyawan menjadi buruk. Hal ini terjadi sebagai akibat dari perbedaan antara kepentingan pribadi dengan perusahaan. Menurut Poerwopoespito dan utomo (dalam Haryanto, 2010) bangsa Indonesia masih rendah dalam hal kedisiplinan, baik dari segala sektor kehidupan seperti dalam lingkungan kenegaraan, perusahaan, olahraga, lingkungan pendidikan, dan lingkungan pemerintahan.

Disiplin kerja penting untuk di teliti karena dengan disiplin dapat melahirkan perusahaan-perusahaan hebat, yang pada akhirnya akan membuat

Negara akan menjadi lebih kuat. Menurut Hasibuan (2002) Perilaku disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Namun masih banyak perusahaan belum optimalnya kinerja dari karyawan dapat dilihat prosentase karyawan yang terlambat tiba di kantor. Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun aspek disiplin kerja menurut Rivai (2005) yaitu kehadiran, ketaatan kepada peraturan kerja, ketaatan kepada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Kenyataan yang terjadi di *Home Industry* Geplak Gose Jago Bantul periode Januari hingga juni 2015 terdapat 6 karyawan (12%) yang melakukan pelanggaran kedisiplinan hingga mendapat surat peringatan. Juli hingga desember 2016 terdapat 17 karyawan (34%) yang melakukan pelanggaran-pelanggaran. Permasalahan yang sering terjadi pada karyawan *Home Industry* Geplak Gose Jago Bantul yaitu berkaitan dengan tingkat kedisiplinan karyawan yang menurun disetiap periode.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan kepada 8 karyawan *Home Industry* Geplak Gose Jago Bantul pada tanggal 10 mei 2017 menunjukkan bahwa 5 diantaranya menyatakan sering hadir tidak tepat waktu, 6 dari 8 karyawan menyatakan sering melanggar peraturan perusahaan seperti bermain *handphone* ketika jam kerja. 5 dari 8 karyawan menyatakan kurang

mentaati standar kerja perusahaan.3 dari 8 karyawan kurang memperhatikan kewaspadaan saat bekerja dapat di lihat dari rendahnya tingkat ketelitian saat menyelesaikan pekerjaan.3 dari 8 karyawan menyatakan bahwa pernah terlibat pertengkaran dengan atasan.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan yang ada di *Home Industry* Geplak Gose Jago Bantul cenderung rendah. Selain itu masih cenderung banyak karyawan yang kurang taat terhadap aturan perusahaan. Sehingga kualitas sumber daya manusia terkait dengan kedisiplinan perlu ditingkatkan.

Menurut Afandi (2016) kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin dari karyawan maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Untuk mengondisikan karyawan agar senantiasa bersikap disiplin. terdapat beberapa prinsip kedisiplinan diantaranya pendisiplinan dilakukan secara pribadi, bersifat membangun, pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dan keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Menurut Kartono (2002) bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, adalah nilai sosial, karena pada setiap negara memiliki variasi yang berbeda dalam sebutan disiplin. Faktor pribadi, merupakan bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaannya. Kondisi ekonomi perusahaan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan. Pegawai yang tidak merasa aman. Pekerjaan, pekerjaan yang menantang, terlalu sulit ataupun terlalu mudah dapat menyebabkan kebosanan yang mengarah pada kedisiplin para

karyawan. Berdasarkan faktor yang dikemukakan Kartono (2002) menambahkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor pribadi. Roger (dalam supratignya, 2006) menerangkan bahwa konsep diri adalah suatu susunan (konstruktur) dalam kepribadian.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutiyanto (2012) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara konsep diri dengan disiplin kerja. Semakin positif konsep diri yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi nilai disiplin kerjanya. Semakin negatif konsep diri yang dimiliki karyawan maka semakin menurun nilai disiplin kerjanya. Disiplin kerja dapat menurun bila para karyawan kurang mampu mempertahankan konsep dirinya yang positif.

Konsep diri dipilih sebagai faktor yang akan diteliti karena menurut Hurlock (2004) konsep diri yang positif akan berkembang jika seseorang mengembangkan sifat-sifat yang berkaitan dengan *good self-esteem*, *good self-confidence*, dan kemampuan melihat diri secara realistis. Seseorang dengan konsep diri yang positif akan terlihat optimis, penuh percaya diri, dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu. Sebaliknya konsep diri yang negatif, akan muncul jika seseorang mengembangkan perasaan rendah diri, merasa ragu, kurang pasti serta kurang percaya diri. Seseorang dikatakan mempunyai konsep diri negatif jika karyawan meyakini dan memandang bahwa dirinya lemah, tidak berdaya, tidak dapat berbuat apa-apa, tidak kompeten, gagal, malang, tidak menarik, tidak disukai dan tidak memiliki daya tarik terhadap hidup.

Menurut Sunaryo (2004) konsep diri merupakan cara individu dalam melihat pribadinya secara utuh, menyangkut fisik, emosi, intelektual, sosial, dan

spiritual. Konsep diri adalah inti pola kepribadian (Hurlock, 1999). Konsep diri diartikan sebagai cara pandang diri manusia dalam melakukan penilaian pada dirinya sendiri (Puspasari, 2007). Konsep diri merupakan cara individu dalam melihat pribadinya secara utuh, menyangkut fisik, emosi, intelektual, sosial dan spiritual (Sunaryo, 2004). Rakhmat (2003) mengatakan bahwa konsep diri adalah cara individu tersebut memandang atau melakukan penilaian terhadap dirinya sendiri. Konsep diri merupakan hal penting yang akan menentukan bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri.

Menurut Ghufron dkk, (2010) konsep diri memiliki tiga aspek yaitu Pengetahuan, harapan dan penilaian. pengetahuan adalah apa yang individu ketahui tentang dirinya. Menurut Suhartini (2015) pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas atau pekerjaan maka karyawan akan bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan dengan taat. Hal ini sejalan dengan aspek disiplin kerja menurut Rivai (2005) yaitu ketaatan peraturan. Harapan, saat tertentu seseorang mempunyai suatu aspek pandangan tentang dirinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Suyadi (1999) adanya harapan (expectation) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik/ bekerja etis yang merupakan salah satu aspek disiplin kerja. Penilaian, dalam penilaian individu berkedudukan sebagai penilai tentang dirinya sendiri. Ismail (2001) menjelaskan bahwa individu dengan penilaian diri positif akan cenderung mengembangkan sikap-sikap positif mengenai dirinya sendiri, sikap positif tersebut seperti ketaatan

akan peraturan dan ketaatan terhadap standar kerja yang merupakan salah satu aspek dari disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik benang merah bahwa salah satu cara untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka setiap karyawan harus memiliki konsep diri positif. Karena karyawan dengan konsep diri yang positif pada dirinya karena dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga pada dirinya tertanam kedisiplinan dalam bekerja, sebab seseorang individu yang memiliki konsep diri yang positif akan menjadi optimis, penuh percaya diri, dan selalu berpikiran positif dalam hidupnya, juga dalam menyikapi kegagalan yang terjadi dalam hidupnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti merumuskan rumusan masalah dari penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja karyawan *Home Industry* Geplak Gose Jago Bantul?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konsep diri terhadap perilaku disiplin pada karyawan.

2. Manfaat

Hasil dari Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat :

- a. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara konsep diri terhadap perilaku disiplin pada karyawan.

Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi perusahaan bahwa konsep diri karyawan berpengaruh terhadap perilaku disiplin, sehingga perusahaan dapat memperhatikan kondisi kerja karyawan dan dapat meningkatkan kedisiplinan pada karyawan.