

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Era globalisasi saat ini kebutuhan seseorang akan informasi dan komunikasi semakin meningkat (Maulidin & Misbakhudin, 2017). Perusahaan telekomunikasi merupakan perusahaan yang paling dinamis seiring dengan perkembangan perubahan teknologi, berbagai macam produk jasa telekomunikasi mulai bermunculan dimana banyak perusahaan bersaing ketat untuk kinerja yang optimal (Ernawati, 2018). Hal ini sejalan dengan perubahan kebutuhan masyarakat akan jasa telekomunikasi yang semakin kompleks. Perubahan tersebut dipengaruhi oleh perubahan tingkat pendapatan, pola hidup, perilaku dan cara berpikir serta budaya masyarakat yang semakin maju. Sehingga tuntutan akan kualitas pelayanan jasa telekomunikasi pun semakin tinggi. Menanggapi tuntutan tersebut, pemerintah berusaha untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan jasa telekomunikasi dengan salah satunya yaitu melalui BUMN (Tyagita, 2015).

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk salah satunya Witel Kotabaru Yogyakarta merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan jasa dan jaringan komunikasi terintegrasi di Indonesia. Industri *mobile* saat ini dikuasai oleh tiga pemain besar yang menguasai sekitar 90% pangsa pasar. Telkomsel menjadi yang terunggul di atas Indosat dan XL Axiata, baik dari sisi parameter operasional maupun

finansial. Keunggulan posisi Telkomsel diperkirakan akan berlanjut dalam beberapa tahun mendatang mengingat kemampuan Telkomsel yang lebih baik dalam berinvestasi membangun infrastruktur untuk meningkatkan kualitas layanan serta perluasan jaringan. (Telkom Indonesia, 2015).

Keberadaan visi bagi perusahaan mutlak perlu, karena dengan visi perusahaan dapat merencanakan keadaan di masa datang. Telah terbukti dalam kenyataan bahwa perusahaan-perusahaan yang sukses di tingkat dunia memiliki visi yang jelas mengenai apa yang ingin dicapainya di masa depan, serta selalu berusaha dengan sekuat tenaga agar visi yang telah dibuat tidak sekedar menjadi slogan belaka namun menjadi satu *guideline* yang mengarahkan langkah perusahaan untuk mencapai apa yang telah dirumuskan dalam visinya (Hamdan, 2001). Visi dari PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk adalah *be the king of digital in the region*, dimana Telkom saat ini tengah bertransformasi menuju perusahaan digital untuk menjadi raja digital di kawasan regional yaitu bagian Asia. Kemudian misinya adalah *lead Indonesian digital motivation and globalization*, dimana untuk menjadi perusahaan digital yang handal, Telkom melakukan transformasi dari sisi bisnis, sumber daya manusia, budaya dan organisasi agar dapat memimpin inovasi digital di Indonesia dan memimpin Indonesia menuju globalisasi (Telkom Indonesia, 2015).

Berdasarkan data CNN Indonesia (<https://www.cnnindonesia.com>), Telkom mengakui bahwa persaingan semakin ketat dan mengatakan jika seluruh perusahaan digital seperti PT. Telkom di era kompetisi hiper saat ini hanya akan besar jika mampu menjaga karya, prestasi, dan inovasi

karyawan. Prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan karena semakin tinggi prestasi kerja dari masing-masing karyawan dalam perusahaan semakin produktif kegiatan yang ada di dalam perusahaan, serta akan membawa dampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan yang bisa bersaing dengan perusahaan lain adalah perusahaan yang bisa mengikuti kemajuan zaman. Hal ini tidak lepas dari bagaimana tingkat disiplin di dalam perusahaan tersebut. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karir atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu (Parhusip, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014). Melalui hasil wawancara, karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kotabaru Yogyakarta juga mengakui dan setuju bahwa prestasi kerja mempengaruhi disiplin kerja dari karyawan itu sendiri.

Disiplin kerja termasuk hal yang paling penting di perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik. Masalah disiplin kerja sampai saat ini masih belum terselesaikan, karena masih banyak karyawan yang absen dan datang terlambat. Masalah lain adalah adanya sebagian karyawan yang kurang fokus di dalam jam kerja, padahal hal tersebut melanggar peraturan perusahaan (Ginting, 2018). Menurut Sari, Bakri, dan Diah (2015) dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan diperlukan disiplin kerja agar dapat berjalan dengan tepat

waktu, efisien, dan efektif. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas perusahaan akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku (Shelviana, 2015). Maka dari itu dengan adanya disiplin kerja dari setiap karyawan yang ada pada sebuah perusahaan akan menjadikan perusahaan tersebut menjadi maju, karena setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu, dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik (Sari, Bakri, & Diah, 2015).

Disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Untuk itu alangkah baiknya jika hal tersebut perlu dibangkitkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kedisiplinan pada pekerjaan sehingga membuat kinerja yang baik untuk meningkatkan tujuan perusahaan (Tindow, Mekel, & Sendow, 2014).

Lateiner (dalam Amriany, Probowati, & Admadji, 2004) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan pada peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan sekaligus

menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi perusahaan. Berdasarkan pendapat Lateiner dan Levine (dalam Amriany, Probowati, & Admadji, 2004) diketahui bahwa aspek-aspek disiplin kerja meliputi hal-hal berikut:

- 1) Kehadiran, yaitu setiap karyawan hadir ke tempat kerja sesuai dengan jadwal bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tanpa alasan apapun.
- 2) Waktu kerja, yaitu setiap karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.
- 3) Kepatuhan terhadap perintah, yaitu ketika seseorang melakukan apa yang diperintahkan kepadanya dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Produktivitas kerja, yaitu karyawan yang menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.
- 5) Kepatuhan terhadap peraturan, yaitu serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam perusahaan yang merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh dan akan membentuk sikap individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu perusahaan.
- 6) Pemakaian seragam, yaitu setiap karyawan diharuskan memakai seragam kerja dalam setiap pelaksanaan tugasnya, sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Shelviana (2015) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, disiplin juga digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat

mendisiplinkan diri. Sebagaimana kemampuan yang dimiliki karyawan, namun jika tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya yang dilaksanakan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, bahkan mungkin akan dapat menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan dalam perusahaan. Karena, disiplin kerja yang baik dan berkualitas merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan dimana apabila hal tersebut diterapkan dengan baik dan benar maka keinginan dan tujuan suatu perusahaan dapat terwujud (Shelviana, 2015). Berdasarkan hal tersebut, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan (Liyas & Primadi, 2017). Melalui disiplin kerja yang tinggi juga akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja (Vuspasari, 2011).

Penelitian mengenai disiplin kerja penting untuk dilakukan terutama pada karyawan. Menurut Sedarmayanti (dalam Jaya & Adnyani, 2015) disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa

adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Liawandy, Indarti, dan Marzolina (2014) berpendapat bahwa tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, diusahakan bagi setiap manajer untuk selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Melalui hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 14 November 2018 dan 21 November 2018 pada lima karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk secara langsung di perusahaannya yang berlokasi di Kotabaru Yogyakarta diperoleh data sebanyak lima dari lima karyawan memiliki permasalahan dalam disiplin kerja. Melalui enam aspek yang dijelaskan, pada aspek kehadiran 5 karyawan menyampaikan bahwa karyawan hadir tidak sesuai jadwal kerja karena macet di jalan raya, terkadang kendala saat hujan turun, sakit, ataupun memiliki urusan pribadi seperti mengantar anak sekolah atau ambil rapor; pada aspek waktu kerja 5 karyawan menyampaikan bahwa karyawan telat untuk beristirahat dan pulang kerja padahal sudah waktunya karena adanya tugas yang menumpuk dan belum selesai, serta masih ada pekerjaan di lapangan/luar kantor; lalu pada aspek kepatuhan terhadap perintah 3 karyawan menyampaikan bahwa ketika karyawan diberikan perintah oleh atasan untuk mengerjakan suatu

laporan atau pekerjaan terkadang karyawan mengulur dan tidak langsung mengerjakannya setelah diberi perintah dikarenakan hal tersebut tidak terlalu urgen untuk dikerjakan saat itu juga, *deadline* pekerjaan masih lama, lupa hingga ketika diingatkan baru dikerjakan; pada aspek produktivitas kerja 2 karyawan menyampaikan bahwa karyawan tidak sepenuhnya bersemangat untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya karena ada beberapa pekerjaan yang terus berulang hingga membuat karyawan bosan dan ada yang santai saja mengikuti berjalannya waktu; pada aspek kepatuhan terhadap peraturan disampaikan 5 karyawan menyampaikan bahwa karyawan bermain *smartphone* dan berbincang dengan karyawan lain karena bosan dan jenuh saat bekerja, membuka *youtube*, pertemuan bimbingan rohani, membaca berita *online*, hingga mendengarkan musik; kemudian yang terakhir pada aspek pemakaian seragam 3 karyawan menyampaikan bahwa karyawan tidak menggunakan seragam karena lupa dan bahkan belum dicuci. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa lima dari lima orang karyawan memiliki permasalahan dalam disiplin kerja.

Menurut penelitian Pratiwi & Darmastuti (2014) diketahui bahwa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Pekalongan masih terdapat karyawan yang tidak disiplin seperti datang tidak tepat waktu. Sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Vuspasari (2011) dapat diketahui bahwa dari sejumlah 31 orang karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung yang menjadi responden penelitian menyatakan disiplin kerja tinggi berjumlah 7 responden (23%), kemudian untuk jawaban dalam

kategori sedang sebanyak 10 responden (32%), serta 14 responden (45%) yang menyatakan kurang baik atau rendah. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Pekalongan dan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung berada pada kondisi rendah.

Disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan dapat terbentuk oleh beberapa faktor. Singodimedjo (2000) mengemukakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikorbankan bagi perusahaan. 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari, apapun yang dibuat pimpinannya. 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Apabila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai

dengan yang telah ditetapkan. 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Seorang karyawan membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri seperti ingin di dengar keluhan dan kesulitan yang di alami dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan. 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif yang dimaksud antara lain, yaitu saling menghormati bila ketemu di lingkungan pekerjaan dan sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan, peneliti memilih persepsi terhadap kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dalam penelitian ini yang dipilih berdasarkan salah satu faktor dari Singodimedjo (2000) yaitu ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Alasan pemilihan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen yaitu dalam wawancara yang dilakukan karyawan mengatakan bahwa salah satu alasannya disiplin dalam bekerja ialah karena atasannya mampu menciptakan kepercayaan dengan mendengarkan keluh kesah dari karyawan demi terciptanya proses kerja yang baik, hal tersebut merupakan persepsi dari karyawannya sendiri berdasarkan salah satu aspek kepemimpinan transformasional yaitu *individualized consideration*. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian oleh Sutarmaningtyas, Hakam, dan Iqbal (2014) bahwa adanya pengaruh

signifikan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja.

Menurut Bass (1990) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam perusahaan, mempelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada para karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun kerjasama yang solid, membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan perusahaan.

Empat aspek kepemimpinan transformasional menurut Bass, dkk (2003) antara lain: 1) *Idealized Influence* yaitu perilaku pemimpin yang menghasilkan kekaguman, rasa hormat, dan terpercaya oleh karyawannya. 2) *Inspirational Motivation* yaitu pemimpin berperilaku dengan cara yang memotivasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan makna dan tantangan pekerjaan pada karyawan. 3) *Intellectual Stimulation* yaitu pemimpin menstimulasi upaya karyawan untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, menyelesaikan masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara-cara baru. 4) *Individualized Consideration* yaitu pemimpin memperhatikan masing-masing kebutuhan karyawan untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berhasil atau tidaknya pencapaian tersebut, ditentukan dengan terciptanya disiplin kerja

para karyawan dengan asumsi bahwa dalam suasana disiplin karyawan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Suyatminah, 2013). Menurut Martoyo (2007) salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pimpinan perusahaan. Hal tersebut dibuktikan melalui penelitian oleh Abadi (2007) yang menyatakan bahwa pemimpin sangat berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan peran secara aktif dengan karyawan. Menurut Adhitya, Mukzam, dan Ruhana (2016) disiplin kerja seorang karyawan suatu perusahaan tergantung pada kemampuan seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi dan bertindak sesuai apa yang diinginkan dan diharapkan seorang pemimpin agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan (Annas & Indrawati, 2014). Untuk itu pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menegakkan disiplin kerja yang bersifat membangun dalam arti mampu memberikan contoh berperilaku bijaksana dalam memberikan hukuman pada setiap pelanggaran dalam perusahaan.

Perhatian perusahaan terhadap karyawan diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan memegang peranan utama dalam peningkatan produktivitas. Produktivitas akan tercapai bila dalam diri karyawan terdapat perilaku disiplin kerja, yang akan berhasil bila karyawan diarahkan pada semangat untuk selalu belajar dan memperbaiki

diri dalam menjalankan pekerjaan melalui disiplin dalam bekerja. Berdasarkan konsepsi tersebut, menunjukkan bahwa disiplin kerja bukanlah timbul begitu saja atau secara sembarangan. Disiplin kerja timbul diantaranya dengan memberikan pengarahan pada karyawan, dan itu adalah salah satu kegiatan pemimpin. Kenyataan bahwa karyawan tanpa disadari memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda, sehingga peranan pemimpin sangat penting diperhitungkan dalam rangka terciptanya disiplin kerja yang tinggi (Fazri, 2014).

Menurut Suharto (dalam Cahyono, Maarif, & Suharjono, 2014) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sangat dekat sehingga menimbulkan ikatan emosi dan kedekatan yang sangat lain, bawahan merasa hormat serta percaya pada pemimpinnya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari yang sebenarnya. Hamdani & Handoyo (2013) menyatakan pemimpin transformasional mengarahkan dan mengilhami upaya karyawan dengan meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya nilai-nilai perusahaan dan hasil. Proses ini menuntut para pemimpin untuk menciptakan visi, misi, dan tujuan antara karyawan, memberikan keyakinan dan arah tentang masa depan perusahaan. Daya tarik untuk tujuan yang lebih luas mengaktifkan tingkat kebutuhan karyawan yang tinggi, mendorong mereka untuk mengatasi kepentingan pribadi mereka sendiri demi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, bisa dikatakan bahwa seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan

karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Melalui keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. (Hasibuan, dalam Mahendra & Brahmasari, 2014).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Apakah ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui hubungan yang positif antara persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

2. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan kajian dan memperkaya hasil penelitian dalam bidang ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja pada karyawan.

2) Manfaat Praktis

Memberikan referensi bagi perusahaan untuk menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan proses seleksi, peningkatan kinerja, dan peningkatan disiplin kerja pada karyawan. Selain itu, juga sebagai informasi dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja.