

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kedudukan dan peranan karyawan dalam sebuah organisasi adalah sangat penting dan sangat menentukan. Karyawan adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Sugiharjo, 2016). Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja organisasi menuju kearah professionealisme, dan menunjang terciptanya organisasi yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran karyawan yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang tugas atau devisi organisasi secara terpadu.

Salah satu kekuatan sumber daya manusia yang berkualitas adalah disiplin kerja, karena disiplin kerja mempunyai dampak yang kuat bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan (Nitisemito, 2006). Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku (Moekijat, 2010).

Menurut Satrohadiwiryono (2012), 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-sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja juga merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009). Menurut Rivai (2011), 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 seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk (Sutrisno, 2014).

Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai waktu kerja pekerja tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), khususnya Pasal 77 s/d Pasal 85 UUK. Pasal 77 ayat (1) UUK mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja. Ketentuan waktu kerja ini telah diatur oleh pemerintah yaitu: (a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; (b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan pengambilan data awal yang dilakukan pada bagian marketing pemasaran pada tanggal 9 Desember 2017 di PT. Kontak Perkasa Future yang terletak di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, didapat data bahwa PT. Kontak Perkasa Future memiliki karyawan berjumlah 60 orang, yang terdiri dari divisi perencanaan, pemasaran, periklanan, dan operasional. Pelaksanaan kegiatan perbulan, terdapat banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti absensi kehadiran, terlambat datang ke kantor, mangkir, meninggalkan kantor pada jam kerja, pulang lebih awal, menunda pekerjaan hingga tidak menyelesaikannya dengan tepat waktu, dalam bekerja bermalas-malasan atau banyaknya menggunakan waktu untuk mengobrol dengan rekan kerja, dan banyaknya menggunakan waktu istirahat daripada bekerja.

Data di atas diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara penelitian pada salah seorang karyawan pada tanggal 9 Desember 2017 di tempat kerja, yaitu PT. Kontak Perkasa Future. Peneliti menemukan karyawan yang sedang mengobrol dengan rekan kerja diwaktu jam kerja. Sewaktu peneliti menyapa, subjek langsung merespon dengan hangat. Pada saat ditanya tentang aturan kerja di PT. Kontak Perkasa Future, subjek menjawab bahwa penyelesaian pekerjaan di PT. Kontak Perkasa Future agak terbilang santai, dan tidak ada penegasan terhadap peraturan, sehingga para karyawan lebih terlihat santai dalam menyelesaikan tugas perusahaan yang telah diberikan.

Berdasarkan data awal tersebut dapat disimpulkan bahwa di PT. Kontak Perkasa Future terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti absensi kehadiran, terlambat datang ke kantor, mangkir, meninggalkan

kantor pada jam kerja, pulang lebih awal, menunda pekerjaan hingga tidak menyelesaikannya dengan tepat waktu, dalam bekerja bermalas-malasan seperti banyaknya menggunakan waktu untuk mengobrol dengan rekan kerja, pengerjaan tugas telat yang ditunda-tunda untuk diselesaikan, banyaknya menggunakan waktu istirahat daripada bekerja.

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses tersebut dapat efektif, apabila pemimpin memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan membuat suatu komitmen peraturan dalam organisasi atau perusahaan (Satrohadiwiryono, 2012). Penegakan disiplin karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Inbar et al., 2018). Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Apabila kurangnya pengetahuan dan pemahaman karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, maka akan dapat menimbulkan tindakan indisipliner (Inbar et al., 2018).

Penyebab timbulnya ketidakdisiplinan karyawan dalam perusahaan, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Steers dkk (dalam Suharsih, 2001), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu (1) faktor dari dalam individu

meliputi: kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja. Faktor kepribadian juga akan berpengaruh pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan, bagaimana atasan memperlakukan karyawannya akan dinilai secara langsung oleh karyawan. Faktor dalam diri juga bisa berupa kontrol diri, yang berfungsi untuk menyusun, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku ke arah konsekuensi positif; (2) faktor dari luar individu meliputi kepemimpinan, dimana keteladanan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dan memberi efek yang positif dalam menegakkan disiplin. Faktor dari luar diri juga bisa berupa dukungan organisasi, yang berfungsi untuk menghargai peningkatan kinerja, kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan karyawan.

Disiplin kerja yang dimiliki karyawan dalam sebuah organisasi, tidak terlepas dari dukungan organisasi. Menurut Eisenberger (2002), dukungan organisasi merupakan kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan kinerja, dan mengembangkan keyakinan karyawan secara global bahwa sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan karyawan. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya: (1) aspek kehadiran, meliputi: datang tepat pada waktunya; (2) aspek ketaatan pada peraturan kerja, meliputi: meliputi pedoman kerja; (3) aspek ketaatan pada standar kerja, meliputi: besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan; (4) aspek tingkat kewaspadaan tinggi, meliputi: penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien; (5) aspek etika kerja, meliputi: bertindak secara pantas dan sopan.

Menurut Eisenberger (2002), dukungan organisasi merupakan kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan kinerja, dan mengembangkan keyakinan karyawan secara global bahwa sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan karyawan. Dukungan organisasi merujuk pada keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Foley, Ngo & Lui, dalam Haekal, 2016). Kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa penghargaan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan akses- akses informasi, serta bentuk-bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan tujuan-tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Menurut Hurlock (2012) kontrol diri (*self-control*) merupakan cara individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan dari dalam diri. Menurut Messina & Messina (dalam Gunarsa, 2009) menyatakan bahwa kontrol diri adalah seperangkat tingkah laku yang berfokus pada keberhasilan mengubah diri pribadi, keberhasilan menangkal pengrusakan diri (*self destruction*), perasaan mampu pada diri sendiri, perasaan mandiri (*autonomy*) atau bebas dari pengaruh orang lain, kebebasan menentukan tujuan, kemampuan untuk memisahkan perasaan dan pikiran rasional, serta seperangkat tingkah laku yang berfokus pada tanggung jawab atas diri pribadi.

Ray (2011) mengatakan secara umum kontrol diri yang rendah mengacu pada ketidakmampuan individu menahan diri dalam melakukan sesuatu serta tidak memedulikan konsekuensi jangka panjang. Sebaliknya, individu dengan kontrol diri yang tinggi dapat menahan diri dari hal-hal yang berbahaya dengan mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang. Kontrol diri memiliki kapasitas besar dalam memberikan perubahan positif pada kehidupan seseorang (dalam Tangney dkk, 2004). Kontrol diri yang baik dan stabil bagi karyawan, hendaknya harus ada dukungan organisasi yang baik juga, karena dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan.

Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dan control diri dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan di perusahaan, khususnya di PT. Kontak Perkasa Future. Apabila disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas perusahaan mampu ditingkatkan. Dukungan organisasi dan control diri dari karyawan sangat mempengaruhi terciptanya disiplin kerja dari seluruh karyawan di perusahaan. Maka dari itu, pengawasan dari para atasan sangat diharapkan ketika mempraktekkan sikap disiplin pada karyawan, sehingga target dari perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan ulasan latar belakang masalah di atas, maka masalah utama dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan, adapun rumusan masalah penelitian yang akan penulis bahas yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara dukungan organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Kontak Perkasa Furniture?

2. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Kontak Perkasa Furniture?
3. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan dukungan organisasi dan kontrol diri secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Kontak Perkasa Furniture?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini ialah mengetahui sampai sejauh mana pengaruh dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Kontak Perkasa Furniture.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### a. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna dalam mengembangkan pengetahuan di bidang Psikologi Industri Organisasi, khususnya mengenai pengaruh kontrol diri dan dukungan organisasi terhadap disiplin kerja pada karyawan.

#### b. Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian ini untuk mengetahui ada pengaruh kontrol diri dan dukungan organisasi terhadap disiplin kerja, dan diharapkan agar karyawan bisa melakukan kontrol diri selama bekerja dan juga mendapatkan dukungan organisasi, guna dapat menciptakan disiplin kerja. Bagi organisasi, agar lebih meningkatkan dukungannya terhadap karyawan dengan cara memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

### C. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian yang mengangkat permasalahan tentang disiplin kerja karyawan , antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian Andriyani dan Noor (2015) yang berjudul Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan Bagian Iklan PT. X Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dengan disiplin kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $r=0,696 < 0,05$ . Sumbangan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan bagian iklan PT. X Bandung sebesar 95%, yaitu sumbangan efektif kesempatan berprestasi dengan disiplin kerja 23,13%, tanggung jawan dengan disiplin kerja 41,34%, pekerjaan itu sendiri dengan disiplin kerja 4,28%, pengakuan dengan disiplin kerja 27,88%, dan kesempatan untuk maju dengan disiplin kerja 1,88%.

Persamaan penelitian yang dilakukan Andriyani dan Noor dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kedisiplinan kerja. Perbedaan pada penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian Andriyani dan Noor adalah teknik analisis korelasi *rank spearman*, dan peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan subjek penelitiannya karyawan bagian iklan PT. X Bandung, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Kontak Perkasa Future.

2. Penelitian Nofriansyah (2016) yang berjudul Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Indonesia Eximbank. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai

hubungan yang positif dengan disiplin kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $r=0,873 < 0,05$ . Sumbangan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan Indonesia Eximbank sebesar 53%, yaitu sumbangan efektif identifikasi sebesar 23%, keterlibatan sebesar 15%, dan loyalitas sebesar 15%.

Persamaan penelitian yang dilakukan Nofriansyah dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kedisiplinan kerja. Perbedaan pada penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian Nofriansyah adalah teknik analisis *pearson product moment*, dan peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan subjek penelitiannya karyawan Indonesia Eximbank, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Kontak Perkasa Future.

3. Sutrisno dkk (2011), melakukan penelitian untuk mengetahui perkembangan kecerdasan emosi dan iklim organisasi mempengaruhi disiplin kerja. Subjek penelitian adalah staff pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Polnep. Hasil analisa menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kecerdasan emosi dengan disiplin kerja. Variabel kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja sebesar 57,8%, yaitu sumbangan efektif pengelolaan diri terhadap disiplin kerja 22,3%, kemampuan memotivasi diri terhadap disiplin kerja 18%, empati terhadap disiplin kerja 10,5%, dan keterampilan sosial terhadap disiplin kerja 7%.

Persamaan penelitian yang dilakukan Sutrisno dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kedisiplinan kerja. Teknik analisis data

yang digunakan dalam penelitian Sutrisno adalah teknik analisis regresi linier berganda, dan peneliti juga menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian ini subjek penelitiannya PNS di kantor BBWS Serayu Opak Yogyakarta, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Kontak Perkasa Future.

4. Setyaningrum (2007), meneliti tentang pengaruh disiplin kerja PNS yang ditinjau dari persepsi terhadap iklim organisasi dan kepuasan kerja. Subjek penelitian Setyaningrum adalah PNS di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta. Hasil analisa menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara persepsi terhadap iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Variabel kepuasan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja sebesar 34,8%, yaitu sumbangan efektif gaji terhadap disiplin kerja 12,3%, pekerjaan terhadap disiplin kerja 11,5%, pimpinan terhadap disiplin kerja 5%, rekan kerja terhadap disiplin kerja 4%, dan kondisi kerja terhadap disiplin kerja 2%.

Persamaan penelitian Setyaningrum dan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kedisiplinan kerja PNS. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian Sutrisno adalah teknik analisis regresi linier berganda, dan peneliti juga menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian ini subjek penelitiannya Pegawai Negeri Sipil, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Kontak Perkasa Future.

Berdasarkan kajian beberapa penelitian terdahulu diketahui bahwa telah banyak dilakukan penelitian mengenai disiplin kerja, namun belum ada penelitian yang membahas tentang pengaruh dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini asli dan dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.