

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Permasalahan

Manusia merupakan makhluk hidup yang harus bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari dalam mempertahankan kehidupan dan melanjutkan tugas perkembangan. Seiring dengan bertambahnya usia, individu juga memiliki kebutuhan yang terus bertambah untuk dipenuhi. Dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, individu harus menggunakan kemampuan, ketrampilan dan keahlian yang dimilikinya dengan cara bekerja. Bekerja merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum terutama bagi orang-orang terdekat dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan (Renita, 2006).

Seiring dengan kemajuan zaman dan teknologi, terdapat beberapa pilihan pekerjaan dalam dunia kerja. Baik pekerjaan yang terikat waktu dan tempat maupun pekerjaan yang tidak terikat oleh waktu (*freelance*). Menyukai tempat kerja dan jam kerja yang fleksibel merupakan salah satu alasan individu memilih sebagai pekerja lepas (*freelancer*). Peneliti memfokuskan pada *freelancer* di Indonesia yaitu para pekerja yang menyukai gaya hidup lentur, mereka memberikan tekanan besar pada penggunaan waktu luang (di luar jam-jam kerja) yang memberikan makna yang lebih besar kepada mereka (Munandar, 2011).

Dewasa ini banyak perusahaan yang menggunakan *freelancer*, berdasarkan data dari *freelancer.com* yang didirikan pada tahun 2012 saat ini sudah mempunyai 50.000 member pengguna *freelance* dan 31 juta akun pencari kerja

atau *freelancer*. Dari awal didirikan diketahui telah memposkan 15 juta proyek dalam 900 bidang pekerjaan seperti *website developmen, design logo, marketing, copywriting* (<http://www.freelancer.com>). Menurut Salsabila (2018) tren menggunakan karyawan *freelance* ini terjadi karena biaya yang dikeluarkan pengusaha untuk membayar gaji karyawan *freelance* tidak terlalu besar, pengusaha hanya membayar sesuai proyek yang dikerjakan dan tidak perlu membayar biaya tunjangan seperti yang diterima karyawan tetap. Selain itu, dengan menggunakan karyawan *freelance* juga dapat menghindari kerumitan dalam perekrutan tenaga kerja seperti kontrak, pemberian jaminan, asuransi, dan sebagainya. Dengan mempekerjakan karyawan *freelance* perusahaan tidak perlu melalui tahapan-tahapan rekrutmen, karena tidak ada komitmen jangka panjang antara pengusaha dengan karyawan *freelance*.

Menurut Sundalangi (2018), pekerja memilih menjadi karyawan *freelance* karena minimnya persyaratan kerja disamping itu karyawan dapat menentukan sendiri waktu dan tempat untuk bekerja. Karyawan *freelance* juga dapat mengambil beberapa pekerjaan sekaligus dalam satu waktu sehingga berpeluang mendapatkan penghasilan yang lebih banyak. Lebih lanjut, Sundalangi (2018) menjelaskan tidak ada aturan hukum yang jelas mengenai karyawan *freelance*. Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan *freelance* hanya berdasarkan hasil sehingga jika pekerjaan selesai maka karyawan *freelance* akan mendapatkan upah. Dengan kondisi tersebut karyawan *freelance* harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, jika tidak pengusaha tidak akan menggunakan kembali jasa

*freelance* yang sama, sehingga penting untuk karyawan *freelance* mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan wawancara peneliti pada 12 karyawan *freelance* pada bulan Desember 2018 ditemukan kesulitan-kesulitan atau permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh karyawan *freelance* antara lain: merasa tidak semangat dalam bekerja, menunda pekerjaan, menurunnya produktivitas. Manajemen waktu saat bekerja, penyesuaian pekerjaan, interaksi dan komunikasi, masalah adaptasi dengan lingkungan yang berbeda-beda. Berdasarkan permasalahan di atas yang dikonfirmasi dengan aspek disiplin kerja menurut Saydam (1996) permasalahan di atas termasuk dalam permasalahan disiplin kerja. Menurut Sastrohadiwiryo (2003) 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 ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Menurut Syadam (1996) terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki disiplin kerja yaitu: (1) Memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan yaitu taat akan pencapaian (2) Memiliki semangat, gairah kerja dan inisiatif yaitu tidak merasa tertekan oleh aturan pekerjaan (3) Memiliki rasa tanggung jawab yaitu taat dalam menjaga asset perusahaan (4) Adanya rasa memiliki dan rasa solidaritas yaitu saling menjaga disiplin (5) Adanya efisiensi yaitu taat atas rasa efisiensi (6) Meningkatnya produktifitas yaitu kesedian untuk memenuhi tuntutan kerja.

Tingkat disiplin karyawan *freelance* saat ini cenderung masih rendah. Berdasarkan hasil wawancara kepada pengguna *freelance* pada bulan Maret 2018, mereka mengaku sering berganti jasa *freelance* karena tidak sesuai dengan hasil pekerjaan yang diinginkan, para pengusaha juga mendapati karyawan *freelance* melebihi tenggang waktu yang telah disepakati sejak awal dalam mengerjakan tugas. selain itu juga terdapat pekerja yang menunda saat deadline sudah tiba.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada 12 karyawan *freelance* pada bulan April 2018, dari hasil wawancara peneliti menemukan gejala-gejala disiplin kerja yang masih rendah pada 7 karyawan *freelance* yaitu: rata-rata karyawan *freelance* tidak mengetahui visi misi perusahaan atau pengguna *freelance*, karyawan menganggap hal tersebut tidak penting karena mereka bukan bagian dari perusahaan atau karyawan tetap hal ini mengindikasikan rendahnya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dilihat dari aspek semangat dan gairah kerja juga terindikasi masih rendah, ditunjukkan dengan karyawan sering merasa capek dan malas melakukan pekerjaan jika mendapat banyak tuntutan dari pengguna *freelance*, selain itu jika karyawan *freelance* mendapat beberapa pekerjaan dalam satu waktu, mereka akan mengambil pekerjaan yang mudah dan memberikan pekerjaan lain kepada teman *freelance* lain, hal tersebut menunjukkan tidak adanya rasa solidaritas sesama karyawan *freelance*.

Delapan dari dua belas karyawan *freelance* sering menunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka mengaku tidak sering bertatap muka dengan pengguna *freelance* sehingga dapat mengerjakan pekerjaan di lain waktu hal ini mengindikasikan karyawan tidak menggunakan waktu secara efisien. Dapat

dilihat pula pada 6 dari 12 karyawan *freelance* kurang bertanggung jawab saat gagal dalam mengerjakan pekerjaan dari pengguna freelance, karyawan akan membiarkan pekerjaan tersebut diselesaikan oleh pekerja lain sedangkan karyawan akan mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kemampuannya. Dari 12 karyawan *freelance* juga mengaku hanya bekerja sesuai kesepakatan awal, dan tidak mencoba membuat sesuatu yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini mengindikasikan bahwa karyawan *freelance* tidak meningkatkan produktivitas.

Dari uraian data dan fakta diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan *freelance* masih rendah. Seharusnya setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi karena dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nitisemito, 1986).

Martoyo (2002) menyatakan 5 faktor yang memengaruhi disiplin kerja, yaitu: (1) Motivasi yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. (2) Diklat yaitu pengembangan sumberdaya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan dalam organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien; (3) Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu; (4) Kesejahteraan yaitu besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja; (5) Penegakan disiplin yaitu penegakan melalui hukum, hukum disiplin adalah serangkaian peraturan

yang berisi norma untuk mengatur, menegakkan dan memelihara disiplin atau tata kehidupan agar segala tugas dan kewajiban dalam organisasi yang bersangkutan dapat terlaksana dengan baik.

Dilihat dari formula Kurt Lewin (dalam Helmi,1996) terdapat dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu: (1) Faktor Kepribadian merupakan sistem nilai yang diajarkan atau ditanamkan oleh orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja. Hurlock (1990) mengemukakan bahwa inti dari pola perkembangan kepribadian adalah konsep diri. Konsep diri akan menggerakkan individu untuk berinteraksi dengan lingkungan kerja. (2) Faktor Lingkungan merupakan proses belajar terus menerus, proses belajar agar terus dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memerhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Bertitik tolak dari faktor-faktor determinan tersebut, maka konsep diri diasumsikan sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan *freelance*. Hal ini dikarenakan individu dengan konsep diri yang positif akan cenderung mengembangkan sikap-sikap positif mengenai dirinya sendiri, (Ismail, 2001). Kartono (2002) berpendapat bahwa kedisiplinan dan tanggung jawab muncul dari kesadaran yang melibatkan proses kognisi dimana konsep diri tidak akan mungkin ada tanpa kapasitas untuk berpikir. Apabila individu memandang dirinya sebagai orang yang tidak cukup memiliki kemampuan untuk melakukan semua tugas, maka seluruh perilakunya akan menunjukkan ketidakmampuannya atau sebaliknya jika individu memandang

dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan semua tugas, maka seluruh perilakunya akan menunjukkan kemampuannya (Rakhmat, 2000)

Berzonsky (1981) mendefinisikan konsep diri adalah gambaran yang dimiliki individu tentang dirinya, yang terdiri dari diri secara fisik, sosial, moral, dan psikis. Berzonsky (1981) membagi aspek konsep diri menjadi 4 aspek, antara lain: a) aspek diri fisik, ialah pandangan, pikiran, perasaan individu terhadap fisiknya; b) aspek diri psikis, yaitu pikiran, perasaan, dan perilaku yang dimiliki individu tentang diri individu; c) aspek diri sosial, yaitu peran sosial yang dimainkan individu serta penilaian individu terhadap seberapa baik atau buruknya peran tersebut; d) aspek diri moral, yaitu terdiri dari nilai dan prinsip yang memberi arti serta arah bagi kehidupan seseorang.

Penelitian Sentosa (2017) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konsep diri kerja dengan disiplin kerja. Semakin positif konsep diri maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan. Konsep diri memberikan sumbangan 22,7 % sedangkan sisanya 77,3 % dipengaruhi oleh faktor lain. Ditemukan juga bahwa pada Guru SMA N 1 Flores Timur terdapat hubungan yang signifikan antara konsep diri dengan disiplin kerja, begitu pula pada karyawan PT. Triangga Dewi terdapat hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja namun koefisien korelasinya menunjukkan korelasi yang lemah.

Hasil penelitian Sari (2009) didapatkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh konsep diri positif. Individu yang memiliki konsep diri positif akan dapat mengembangkan kepercayaan dirinya, harga dirinya, realita dan dapat melihat hubungan dengan orang lain secara tepat serta mampu melakukan penyesuaian

sosial secara baik, sehingga mampu berpartisipasi aktif di dalam suatu instansi, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu dan mampu memberikan atas kesulitan – kesulitan yang dihadapi instansi, serta ikut memegang kelangsungan hidup suatu instansi karena adanya rasa memiliki.

Menurut Brooks & Emmert (dalam Rakhmat, 2000) individu dengan konsep diri yang positif akan merasa yakin dengan kemampuan yang dimiliki. Kedua, merasa setara dengan orang lain. Ketiga, menerima pujian tanpa rasa malu. Keempat menyadari bahwa setiap orang mempunyai perasaan, keinginan dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui oleh masyarakat. Kelima mampu memperbaiki diri karena sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenangi dan berusaha mengubahnya, sehingga dari pernyataan tersebut, kepatuhan terhadap peraturan tidak dipersepsi sebagai kekalahan bagi dirinya atau ancaman dari pihak luar. Peraturan yang ada dianggap berguna bagi kebaikan dan kepentingan individu, dan secara sadar individu mematuhi peraturan yang ada.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa konsep diri menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, sehingga peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini ialah apakah terdapat hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja pada karyawan *freelance*?



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

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan konsep diri dengan disiplin kerja pada karyawan *freelance*.

### 2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat secara teoritis penelitian ini ialah memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.
- b. Manfaat praktis jika hipotesis dalam penelitian terbukti dapat berguna untuk meningkatkan disiplin kerja pada *freelancer* dengan cara meningkatkan konsep diri.