

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi membutuhkan karyawan yang disiplin untuk pengembangan perusahaannya. Penelitian yang dilakukan kualitatif pada karyawan PT. Indomarco Prismatama menunjukkan jika penerapan disiplin kerja mempunyai dampak besar pada para karyawan jika sistem diterapkan dengan baik (Wardani et al., 2022). Lain halnya pada PT. Mekada Abadi Medan, pada perusahaan ini ditemukan bahwa kedisiplinan karyawan kurang dikarenakan pimpinan tidak memiliki kekonsistenan (Rayliem et al., 2022). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan di PT.Sulindo berdasarkan observasi dan wawancara bersama HR, mengatakan bahwa karyawan di PT.Sulindo memiliki tingkat disiplin kerja yang masih rendah karena karyawan tidak memerhatikan SOP perusahaan sehingga beberapa karyawan mendapat SP 1 atau Surat Peringatan pertama. Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan yang bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan, menuntaskan segala bentuk pekerjaan dengan baik, patuh terhadap aturan dan norma sosial yang berlaku, serta berperilaku sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Disiplin kerja sangat penting untuk dibahas karena disiplin kerja yang rendah dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti penurunan produktivitas, meningkatnya konflik antar karyawan, dan tingginya tingkat turnover. Penelitian oleh (Iskamto, 2019) disiplin kerja yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan, yang berdampak pada kinerja organisasi. Sari et al. (2020) juga menemukan bahwa kurangnya disiplin kerja menciptakan lingkungan yang

tidak sehat, mengurangi motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami penerapan disiplin yang baik dan strategi untuk mengatasi masalah ini agar dampak negatifnya tidak meluas. Menurunnya tingkat disiplin dapat merugikan perusahaan, sehingga penting bagi setiap organisasi yang ingin maju untuk menegakkan kedisiplinan.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, konsep diri, moral serta kepuasan kerja (Harsono dalam Alfianto, 2023). Faktor yang memengaruhi disiplin kerja dalam sebuah organisasi juga termasuk pengawasan ketat dari atasan serta keberadaan berbagai peraturan di perusahaan yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan turut andil dalam penerapan kedisiplinan (Pranitasari & Khotimah, 2021). Selain itu, faktor *significant other* juga dapat memengaruhi disiplin dalam pekerjaan. Faktor lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja adalah faktor pribadi, salah satu faktor pribadi adalah konsep diri (Kartono, 2002). Calhoun dan Acocella menyatakan bahwa konsep diri adalah hasil dari organisasi berbagai persepsi diri, yang mencakup bagaimana seseorang mengenali, menerima, dan menilai dirinya sendiri (dalam Nurmaida Irawani Siregar, 2012).

Konsep diri dipilih dalam penelitian ini karena karyawan yang optimis berarti memiliki konsep diri yang positif, percaya diri, dan mampu menghadapi situasi dengan sikap positif. Sebaliknya, konsep diri negatif ditandai dengan pandangan diri sebagai individu yang lemah, kurang kompeten, dan tidak menarik. Menurut Calhoun dan Acocella (1990) mengungkapkan bahwa konsep diri yang positif membantu seseorang menerima dirinya apa adanya dan mendorong evaluasi yang konstruktif, yang mana karyawan dengan konsep diri baik akan lebih mampu mematuhi aturan perusahaan dan meningkatkan disiplin di perusahaan tempatnya

bekerja. Sehingga penelitian ini memilih konsep diri sebagai topik yang akan dibahas karena merupakan faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja.

Selain itu, penelitian ini mengkaji sejumlah penelitian yang mendukung temuannya selain berkonsentrasi pada hasil survei. Penelitian “Hubungan Konsep Diri Dengan Disiplin Kerja Dalam Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (dppkbpppa) Pegawai Kabupaten Madiun” oleh Alfianto (2023) sejalan dengan penelitian tersebut. Berdasarkan hipotesis penelitian yang diterima, konsep diri dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif yang kuat. Darma (2023) melakukan penelitian lanjutan dan menemukan bahwa konsep diri yang positif mengarah pada hubungan sosial yang baik, yang pada gilirannya meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 96 responden dengan menggunakan teknik total sampling. Penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kabupaten Serpong” oleh Irawan et al., (2023) menghasilkan temuan berbeda, yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak nyata terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya dipilih sebagai standar untuk penelitian ini karena menunjukkan kesamaan dalam mata pelajaran utama yang dibahas. Berdasarkan penelitian sebelumnya, ditemukan inkonsistensi dalam hasil penelitian. Terdapat dua penelitian dengan hasil positif signifikan dan satu penelitian dengan hasil negatif. Sehingga, dalam penelitian ini peneliti menawarkan kebaharuan yaitu untuk menjelaskan gap temuan sebelumnya yang menunjukkan hasil inkonsistensi dengan mengintegrasikan konsep diri dan disiplin kerja dalam konteks organisasi sektor swasta, khususnya di PT. Sulindo, yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan

teknik total sampling pada populasi sebanyak 125 karyawan, penelitian ini juga menghadirkan keunikan dari sisi cakupan data yang komprehensif dan representatif. Kebaruan lainnya adalah menggali lebih dalam bagaimana konsep diri dapat memengaruhi disiplin kerja secara langsung, memberikan pandangan baru yang relevan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di sektor swasta.

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah yang telah diungkapkan, penulis akan melanjutkan penelitian lebih lanjut dengan judul " Hubungan Konsep Diri dan Disiplin Kerja pada Karyawan di PT. Sulindo "

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah yaitu apakah terdapat hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja pada karyawan di PT. Sulindo ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan yang ada antara konsep diri dan disiplin kerja pada karyawan di PT. Sulindo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini juga mengharapkan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk membantu instansi yang relevan dengan pengembangan pengetahuan tentang hubungan disiplin kerja dan konsep diri.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang tingkat korelasi antara disiplin kerja dan konsep diri.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bertujuan untuk menjadi sumber dan sumber informasi lebih lanjut mengenai hubungan disiplin kerja dengan konsep diri.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diyakini dapat membantu organisasi dalam menilai derajat disiplin kerja dan konsep diri karyawan agar lebih mendukung pencapaian tujuan bisnis.

d. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan memahami pentingnya konsep diri dalam menunjang disiplin kerja. Dengan demikian, karyawan diharapkan mampu menumbuhkan konsep diri yang positif agar dapat menunjukkan disiplin kerja yang kuat dan membantu pencapaian tujuan organisasi.