

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada suatu organisasi atau perusahaan kedisiplinan kerja merupakan suatu hal yang penting dan mutlak diperlukan, hal ini karena kedisiplinan kerja sangat menentukan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan perlu dimiliki oleh setiap karyawan dan perlu ditegakkan oleh setiap organisasi atau perusahaan, agar hasil kerja karyawan semakin meningkat dan mencapai hasil kerja yang maksimal.

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja tinggi diharapkan menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang positif, meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerjanya. Contohnya: karyawan dalam satu perusahaan dapat membentuk dirinya sendiri untuk disiplin melakukan berbagai tugas yang diamanatkan pada dirinya dengan berbagai model, sebagai misal mencintai terhadap tugasnya atau pekerjaannya, menyadari akan pentingnya mensyukuri kenikmatan yang telah dimilikinya dalam bekerja, menyukai untuk belajar yang berkaitan dengan beban tugas yang diamanatkan pada dirinya atau yang diterimanya. Suasana kerja yang demikian mendorong karyawan lebih semangat dalam bekerja, dan langkah ini merupakan faktor internal dari dirinya sendiri.

Amriany, Probowati dan Atmadji (2004) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan perusahaan baik yang

tertulis atau yang tidak tertulis. Kedisiplinan ini sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karyawan diharapkan mampu bekerja dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Hal ini berarti karyawan mampu menaikkan hasil kerjanya. Sependapat dengan hal tersebut, Sayless dan Strauss (Amriany, Probowati dan Atmadji, 2004) mengemukakan bahwa disiplin adalah bentuk pengembangan diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Karyawan yang berdisiplin tinggi diharapkan mampu berprestasi, baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dari segi kualitas maupun kuantitas sehingga prestasinya meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah seorang pegawai PLN pada tanggal 11 Maret 2006 diperoleh data bahwa karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik maka akan datang kerja tidak tepat waktu atau pulang lebih awal, atau mereka datang tepat waktu tapi di ruang kerja mereka hanya ngobrol dengan teman kerja atau malah hanya bersantai-santai saja, angka absensi meningkat, tidak bergairah, apati terhadap kerja dan lingkungannya, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya dan tindakan lain yang merugikan perusahaan. Berawal dari sini banyak sekali timbul keluhan dari berbagai pihak mengenai disiplin kerja yang rendah, produktivitas kerja rendah, semangat kerja turun, mutu kerja rendah dan banyak pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan.

Salah satu perusahaan milik negara yaitu PLN yang merupakan perusahaan yang melayani jasa penyediaan energi listrik bagi masyarakat. Namun pada awal tahun 2006 PT.PLN sebagai perusahaan listrik negara mendapat citra yang negatif dari masyarakat, rencana kenaikan TDL (tarif dasar listrik) dan sangkaan korupsi pada salah seorang direktur PLN adalah salah satu faktor penyebabnya (Suara Merdeka, 2006). Selain itu sebagai perusahaan jasa pelayanan bagi masyarakat PT. PLN, khususnya di wilayah Surakarta masih jauh dari harapan. Beberapa indikator menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja pegawai di PLN belum menunjukkan performansi yang maksimal dan belum memenuhi harapan masyarakat di wilayah Surakarta. Sebagai contoh yang pernah dialami oleh keluarga penulis adalah lambannya penanganan dari pihak PLN ketika di wilayah tempat tinggal penulis terjadi pemadaman arus listrik. Kedisiplinan yang kurang juga terlihat dari faktor-faktor lain, yaitu pemakaian seragam kerja yang tidak konsisten, keengganan para karyawan mengikuti apel pagi atau upacara, seringnya karyawan keluar pada jam kerja untuk urusan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, dan tidak tepat waktu ketika masuk kerja. Informasi ini penulis peroleh dari salah satu karyawan yang bekerja di PLN itu sendiri. Berawal dari sini banyak sekali timbul keluhan dari berbagai pihak mengenai disiplin kerja yang rendah, produktivitas kerja rendah, semangat kerja yang rendah (hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah seorang pegawai PLN pada tanggal 11 Maret 2006).

Kenyataan yang ada menunjukkan masih banyak karyawan PLN (Persero) Surakarta yang kerap melanggar disiplin, seperti membolos, keluar pada jam kerja, terlambat kerja dan pulang tak bakal menikmati regular tepat waktu. Kepala bagian SDM menambahkan bahwa masih banyak karyawan PLN (Persero) Surakarta tidak disiplin. Mereka sering tidak absen ketika datang dan pulang kerja. Karyawan seperti ini akan merusak citra perusahaan (hasil wawancara dengan salah seorang pegawai PLN pada tanggal 11 Maret 2006).

Kedisiplinan kerja karyawan memang tidak akan sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang yang lain hal ini dikarenakan karyawan sebagai individu memiliki berbagai macam tipe kepribadian yang akan berpengaruh terhadap perilakunya dalam bekerja.

Selain tipe kepribadian faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja adalah masa kerja. Masa kerja karyawan pada perusahaan dapat dilihat seberapa besar kepedulian karyawan terhadap perusahaan tersebut. Masa kerja yang ada pada diri karyawan tidak terjadi begitu saja, akan tetapi ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu perbedaan yang ada antara karyawan yang baru dan karyawan lama bisa dilihat salah satunya masa kerja. Pada karyawan baru biasanya mempunyai pengalaman yang sedikit tentang perusahaan, ketrampilan yang digunakan sangat minim, perilakunya yang diperlihatkan yang baik dan masih mudah untuk diatur dan masih kurang bisa beradaptasi dengan lingkungan yang ada dalam perusahaan, dan tanggungjawabnya kecil/sedang. Sedangkan pada karyawan lama

mereka mempunyai pengalaman luas tentang perusahaan, banyak inisiatif, dilihat dari perilakunya sering muncul yang aneh-aneh, malas atau tidak disiplin, bekerja seenaknya, bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada tetapi tanggung jawabnya besar.

Semua karyawan baik yang memiliki tipe kepribadian introvert ataupun ekstrovert, memiliki masa kerja lama atau singkat diharapkan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati, tetapi juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja untuk melayani konsumen dengan baik.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah: 1) Apakah ada perbedaan kedisiplinan kerja antara karyawan tipe kepribadian introvert dengan tipe kepribadian ekstrovert? 2) Apakah ada perbedaan kedisiplinan kerja ditinjau dari masa kerja karyawan?. Mengacu pada permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan mengadakan penelitian berjudul: Perbedaan kedisiplinan kerja ditinjau dari kepribadian ekstrovert-introvert dan masa kerja pada karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui perbedaan kedisiplinan kerja antara tipe kepribadian introvert dengan tipe kepribadian ekstrovert pada karyawan.
2. Mengetahui perbedaan kedisiplinan kerja ditinjau dari masa kerja karyawan.
3. Mengetahui seberapa tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah :

1. Secara teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi ilmu pengetahuan, serta pengembangan pada disiplin ilmu psikologi industri mengenai perbedaan tipe kepribadian dan masa kerja dengan kedisiplinan kerja pada karyawan.

2. Secara praktis

- a. Dapat memberikan informasi bagi pimpinan perusahaan bagaimana meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dan perlu tidaknya dilakukan perbaikan di perusahaan tersebut.
- b. Dapat memberikan umpan balik bagi para karyawan perusahaan dan membuka wawasan yang lebih luas mengenai perbedaan tipe kepribadian dan masa kerja dengan kedisiplinan kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA (Bab 1)

- Amriany, F. Probowati, Y. Atmadji G. 2004. Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja. *Anima. Indonesian Psychological Journal*. Vol. 19. No.2 179 - 193
- Andarika, R. & Darokah, M. 2001. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Badan Koordinasi Koperasi Kredit Daerah Sumatera Selatan. *Jurnal Psikologi*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Kartono, K. 1990. *Psikologi Perkembangan*. Bandung : Alumni
- Kusnan, A. 2004. Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi Di Garnisun Tetap Iii Surabaya. *Penelitian Ilmia*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Lestari, A., Rizaldi, A., Djunaidi, A. 2001. Hubungan Kecocokan Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan Konvensional dengan Kepuasan Kerja Karyawan Administrasi PT. KTSM. *Jurnal Psikologi*. Vol.7 No.1.2001.
- Panggabean, S.M. 2004. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Keinginan untuk Pindah Kerja. *Jurnal Kajian Bisnis*. Vol.12 No.1.2004. 1 - 24.
- Sujanto, A., T. 1991. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryabrata, S. 1995. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Rajawali Pers.