

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP DISIPLIN  
DALAM BERLALU LINTAS DENGAN KINERJA**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mencapai Derajat  
Sarjana-S1 Bidang Psikologi dan Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Oleh :

**TINTUN HARI WIBOWO**  
**NIM F 100 020 068**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2008**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan bisa didapat antara lain dengan cara meningkatkan *performance* kerja karyawan. Meningkatkannya persaingan dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan, maka sangat dituntut *performance* yang tinggi dari hasil suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Challagalla dan Shervani (dalam Suparmono dan Haryanto, 2005) berpendapat bahwa setiap karyawan perlu adanya, perhatian, penghargaan dan sanksi, dari perusahaan. Penghargaan dan sanksi harus digunakan secara seimbang karena efeknya dalam hasil akhir kerja sangatlah besar. Secara khusus, dalam hal penghargaan dan sanksi itu sendiri, supervisor harus seimbang dalam penggunaannya karena efeknya tidak secara langsung dirasakan oleh perusahaan.

Karyawan sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan akan dapat ditingkatkan kinerjanya apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari karyawan, kapan karyawan dapat berperan serta, serta bagaimana dan kapan karyawan dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku kinerja. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil, tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalannya adalah apakah pekerja-pekerja diperusahaan atau organisasi sektor aneka industri mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk

mencapai prestasi kerja yang lebih baik akan melahirkan perilaku tidak cepat puas diri terhadap hasil (Suranta, 2002).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa penumpang dapat diketahui bahwa akhir-akhir ini sebagian besar penumpang mengeluhkan kinerja karyawan menurun, khususnya bagi sopir bus. Keluhan penumpang terhadap kinerja sopir karena banyaknya kecelakaan yang dipandang bersumber dari kesalahan sopir sering melakukan pelanggaran-pelanggaran lalu lintas lain. Ini terjadi karena sebagian para sopir bus atau angkutan umum belum bisa diajak disiplin. Akibat banyaknya keluhan kinerja menurun berdampak pada perusahaan. Kinerja sopir menurun dapat diketahui melalui pemasukan hasil penarikan penumpang lebih kecil dari standar. Pemasukan hasil tidak sesuai standar disebabkan sedikitnya konsumen yang menjadi penumpang bus *Sumber Kencono*. Alasan konsumen tidak menggunakan bus Sumber Kencono karena merasa tidak nyaman dalam perjalanan sehingga penumpang memilih bus lain sebagai transportasi. Pilihan penumpang untuk pindah sarana transportasi ke bus lain menimbulkan kerugian pada perusahaan.

Masalah kinerja merupakan masalah penting. Oleh sebab itu, diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarkanluaskannya. Salah satu hambatan potensial yang akan dihadapi adalah kenyataan bahwa masih banyak karyawan yang kurang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Agar dapat menghasilkan program kinerja yang produktif diperlukan suatu pandangan yang luas yang menempatkan unsur manusia sebagai titik sentralnya. Di sini peran manajer menjadi menentukan sebagai prasyarat utama keberhasilan upaya kinerja

karyawan yaitu dukungan dan komitmen terhadap upaya-upaya tersebut secara konsisten (Anwar, [www.economicalSDM.co.id](http://www.economicalSDM.co.id). Desember, 2006).

Upaya karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dilakukan dengan cara penilaian diri sendiri. Penilaian diri sendiri adalah penilaian karyawan untuk diri sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang diperbaiki pada masa yang akan datang. Pelaksanaannya, organisasi atau atasan penilai mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari karyawan, tujuan organisasi, dan tantangan-tantangan yang dihadapi organisasi. Kemudian berdasarkan informasi tersebut karyawan dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku yang perlu diperbaiki. Salah satu kebaikan dari metode ini dapat mencegah terjadinya perilaku membenarkan diri (*defensive behavior*). Metode ini disebut pendekatan masa depan sebab karyawan akan memperbaiki diri dalam rangka melakukan tugas-tugas untuk masa yang akan datang dengan lebih baik (Hariandja, 2002).

Penilaian kerja untuk diri sendiri dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan dan merefleksikan dalam kenaikan produktivitas (As'ad, 2001). Dengan kata lain peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan diusahakan untuk mencapai peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan (individu).

Aspek-aspek penilaian kinerja sebagai prestasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dapat dinilai melalui kedisiplinan, pelanggaran saat bekerja, tanggung jawab, dan kerjasama.

Persoalannya adalah apakah pekerja-pekerja di perusahaan atau organisasi sektor aneka industri atau perusahaan jasa mempunyai persepsi positif terhadap kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Persepsi positif terhadap disiplin dalam dunia kerja bagi karyawan sangat penting. Sebab persepsi positif akan mendukung pelaksanaan kerja karyawan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Walgito (2003) dalam hal ini berpendapat bahwa persepsi manusia ditentukan oleh pengalaman masa lalu dan hal lain yang termasuk dalam apa yang disebut sebagai faktor personal. Persepsi karyawan dapat terbentuk melalui pengalaman mengenai informasi yang diperolehnya dari perbuatan kesadaran seperti melihat, mendengar dan mengerti. Apabila pengalaman masa lalu terhadap apa yang diharapkan positif maka dalam kontak yang terjadi pada dirinya dengan apa yang muncul akan positif pula, persepsi yang terjadi pada individu tersebut akan menjadi positif, demikian pula sebaliknya.

Persepsi positif disiplin dalam jasa transportasi berkaitan dengan cara kerja sopir saat menjalankan sarana transportasi sehingga selamat di tujuan. Para sopir (bus) yang memiliki persepsi positif terhadap disiplin berlalu lintas cenderung akan mentaati peraturan rambu-rambu lalu lintas. Sebaliknya, persepsi negatif sopir tentang disiplin akan menimbulkan kecenderungan sopir untuk melanggar rambu-rambu lalu lintas. Persepsi negatif dalam disiplin berlalu lintas para sopir inilah yang banyak menimbulkan kecelakaan. Kecelakaan yang terjadi dapat memberikan dampak negatif seperti kemacetan maupun kecelakaan yang dapat membahayakan dirinya sendiri maupun orang lain (Sudarso, 2007).

Djafairy (2007) menyatakan bahwa kasus kecelakaan umumnya dipandang bersumber dari kesalahan pemakai jalan raya sendiri. Masih banyak pelanggaran-pelanggaran lalu lintas lain. Semua ini terjadi karena sebagian para sopir bus atau angkutan umum belum bisa diajak disiplin karena tidak adanya rasa empati dan memiliki persepsi negatif tentang disiplin berlalu lintas. Persepsi negatif para sopir dapat terjadi karena sikap penegak hukum dalam berlalu lintas kurang tegas. Pelanggar lalu lintas dapat dengan mudah terlepas dari hukuman pelanggaran lalu lintas yang telah dilakukan setelah pelanggar memberikan uang kepada penegak hukum.

Persepsi positif terhadap disiplin dalam dunia kerja di bidang usaha jasa transportasi sangat diperlukan. Sementara kedisiplinan sebagai perwujudan tata aturan perilaku, disiplin merupakan bagian yang amat penting dalam kehidupan sosial masyarakat. Thurstone (dalam Walgito, 2003) berpandangan bahwa persepsi merupakan suatu tingkatan efek, baik itu bersifat negatif maupun positif dalam hubungannya dengan obyek-obyek psikologis. Adapun kedisiplinan diartikan oleh Poerwadarminta (1992) sebagai latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatan selalu menaati tata tertib dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

Usaha-usaha untuk menciptakan disiplin di dalam suatu organisasi selalu melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi.

Anoraga (2006) menyatakan bahwa disiplin meningkatkan prestasi kerja secara singkat dapat disebutkan bahwa sumber disiplin adalah adanya kesadaran, di samping itu juga harus ada keahlian atau keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

Disiplin dibedakan menjadi dua, yaitu disiplin preventif dan disiplin kuratif. Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai menaati standard dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya (Hariandja, 2002).

Disiplin akan membuat seseorang atau kelompok tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan atau yang tidak sepatutnya dilakukan, karena merupakan hal-hal yang dilarang. Bagi seorang yang berdisiplin, karena sudah menyatu dalam dirinya, maka perilaku atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, namun sebaliknya akan membebani dirinya apabila ia tidak berbuat disiplin. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari kehidupan seseorang atau kelompok.

Menurut Sumarmo (1994) disiplin pada tingkat individu mempunyai tiga aspek yang perlu diperhatikan, yaitu (1) pemahaman, (2) sikap mental, dan (3) perilaku. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan dan norma, yang menumbuhkan kesadaran dan ketaatan pada aturan, norma, kriteria atau standar,

yang merupakan syarat untuk mencapai keberhasilan. sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan perilaku taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak. Perilaku yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Seorang individu dalam melakukan suatu kegiatan penting untuk memahami secara mendalam apa yang akan dilakukannya. Dalam kedisiplinan yang perlu dipahami adalah suatu aturan sistem aturan dan norma, ketaatan dapat aturan, norma, Kriteria atau standar, atau kesadaran yang timbul dari dalam diri sendiri. Hal ini merupakan syarat untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan uraian di atas dapat dimengerti bahwa akibat buruk perilaku disiplin para sopir yang berdampak pada keselamatan penumpang dan banyak harta benda yang hilang yang kurang dan akibat yang ditimbulkan banyak merugikan masyarakat menunjukkan cara kerja sopir kurang produktif dan kinerja sopir dinilai buruk.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan, yaitu: "Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap disiplin dalam berlalu lintas dengan kinerja?" Adapun judul dalam penelitian ini yaitu: "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Disiplin dalam Berlalu Lintas dengan Kinerja".

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai empat tujuan.

1. Ingin mengetahui hubungan antara persepsi terhadap disiplin dalam berlalu lintas dengan kinerja.
2. Ingin mengetahui tingkat persepsi terhadap disiplin dalam berlalu lintas.
3. Ingin mengetahui tingkat kinerja.
4. Ingin mengetahui besar sumbangan persepsi terhadap disiplin dalam berlalu lintas terhadap kinerja.

## **C. Manfaat**

1. Bagi pimpinan perusahaan angkutan darat dapat dijadikan tambahan ilmu pengetahuan tentang pentingnya hubungan antara persepsi terhadap disiplin dalam berlalu lintas dengan kinerja.
2. Bagi karyawan (bekerja sebagai sopir) di perusahaan angkutan darat dapat dijadikan gambaran dan menambah pengetahuan mengenai hubungan antara persepsi terhadap disiplin dalam berlalu lintas dengan kinerja.
3. Bagi ilmuwan psikologi dalam mengembangkan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri tentang hubungan antara persepsi terhadap disiplin dalam berlalu lintas dengan kinerja.