

**HUBUNGAN ANTARA *SELF CONTROL* DENGAN
DISIPLIN KERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Dalam Ilmu Psikologi



Oleh:

Sabbikha Zaharina Lutfi

NIM : 1507016071

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

SEMARANG

2019



PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Hubungan Antara *Self Control* dengan Disiplin Kerja Karyawan

Penulis : Sabbikha Zaharina Lutfi

NIM : 1507016071

Program Studi : Psikologi

Telah diujikan pada sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana (S1) dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 06 Januari 2020

Dewan Penguji

Ketua Sidang / Penguji

Dr. Widyastuti, M.Ag.
NIP. 19750319 200901 2 003



Sekretaris Sidang / Penguji

Lainatul Mudzkiyyah, M.Psi., Psikolog.

Penguji I

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si.
NIP. 19730427 199603 1001

Penguji II

Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog.
NIP. 19851202 201903 2010

Pembimbing

Pembimbing I

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.
NIP. 19771102 200604 2004

Pembimbing II

Lainatul Mudzkiyyah, M.Psi., Psikolog.

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sabbikha Zaharina Lutfi

NIM : 1507016071

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

Hubungan Antara *Self Control* dengan Disiplin Kerja Karyawan

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 06 Januari 2020

Pembuat Pernyataan,



Sabbikha Zaharina Lutfi

NIM : 1507016071

NOTA PEMBIMBING

Semarang, 19 Desember 2019

Kepada
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan ;

Judul : Hubungan Antara *Self Control* dengan Disiplin Kerja Karyawan

Nama : Sabbikha Zaharina Lutfi

NIM : 1507016071

Program Studi : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqosah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Wening Wihartati, S.Psi., M.Si

NIP. 19771 102 200604 2004

NOTA PEMBIMBING

Semarang, 19 Desember 2019

Kepada
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan :

Judul : Hubungan Antara *Self Control* dengan Disiplin Kerja Karyawan
Nama : Sabbikha Zaharina Lutfi
NIM : 1507016071
Program Studi : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqosah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing II



Lainatul Ma'zkiyyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

MOTTO

“Kebahagiaan bukanlah hal yang harus kalian raih, kalian masih bisa merasa bahagia selama proses meraih suatu hal.” (Kim Namjoon)

“Kenapa khawatir? Jika Anda telah melakukan yang terbaik yang Anda bisa, maka khawatir tidak akan membuatnya menjadi lebih baik.” (Walt Disney)

KATA PENGANTAR

Segala puji kita panjatkan kepada Allah SWT. Tuhan semesta alam, atas segala nikmat dan karunia yang telah diberikan kepada kita. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaatnya di yaumul akhir kelak.

Alhamdulillah rabbil 'allamin, atas limpahan kasih sayang-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, bukanlah semata-mata upaya dan usaha pribadi, berkat bimbingan, dorongan, dan bantuan semua pihak yang berada di sekeliling penulis, sehingga skripsi ini dapat diterima sebagai prasyarat terakhir dalam menempuh pembelajaran di Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo. Untuk itu ucapan terimakasih yang tidak terhingga penulis tujukan kepada:

1. Yang terhormat Rektor UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag. beserta jajarannya.
2. Yang terhormat Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag. beserta jajarannya.
3. Ketua Jurusan Psikologi sekaligus sebagai dosen pembimbing I Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si., yang telah memberikan dukungan, motivasi, pengarahan dari awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
4. Sekretaris Jurusan Psikologi Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si. Yang telah memberikan motivasi dan bimbingan selama penulis menempuh pendidikan di UIN Walisongo.
5. Ibu Lainatul Mudzkiyyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing II, yang telah memberikan motivasi, pengarahan, bimbingan, serta menyemangati penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah membagikan

ilmunya selama penulis menempuh pendidikan di UIN Walisongo.

7. Direktur PT. Kereta Api Indonesia (Persero), yang telah memberikan izin agar penulis dapat melakukan penelitian. Manajer SDM Kantor Daerah Operasi 4 Semarang Bapak Ronggo beserta staff, Manajer Hukum Kantor Daerah Operasi 4 Semarang Bapak Yudi beserta staff, dan seluruh karyawan DAOP 4 Semarang, yang telah membantu dan ikut andil dalam penelitian ini.
8. Orang tuaku tercinta, Bapak Mafrukhin dan Ibu Tatik Setiyati P. yang tiada henti memberikan doa, dukungan, dan semangat baik dalam bentuk moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dan skripsi.
9. Adik-adikku tercinta, Rakan Naufal Luthfi dan Khilda Qonita Luthfi yang senantiasa memberikan doa dan semangat agar penulis dapat segera menyelesaikan kuliah.
10. Saudaraku tersayang Alvina, yang tak lelah mendengar keluh kesah, yang selalu memberikan semangat dan dukungan agar penulis dapat menyelesaikan skripsi.
11. Saudara-saudaraku dan keponakanku yang tak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas doa dan dukungannya kepada penulis.
12. Teman-teman seperjuangan psikologi angkatan 2015, khususnya Faishal Afif Dewanda yang banyak membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini membawa manfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca.

Semarang, 19 Desember 2019

Penulis,

Sabbikha Zaharina Lutfi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB 1 : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan	8
D. Manfaat	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II : LANDASAN TEORI	14
A. Disiplin Kerja.....	14
1. Definisi Disiplin Kerja.....	14
2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	17
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
4. Macam-Macam Bentuk Disiplin Kerja.....	24
5. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam.....	26
B. <i>Self Control</i>	27
1. Definisi <i>Self Control</i>	27
2. Aspek-Aspek <i>Self Control</i>	30
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Self</i> <i>Control</i>	32
4. Jenis-Jenis <i>Self Control</i>	32
5. Keuntungan <i>Self Control</i>	33
6. <i>Self Control</i> dalam Perspektif Islam	34
C. Hubungan Antara <i>Self Control</i> dengan Disiplin Kerja Karyawan	35

D. Hipotesis.....	38
BAB III : METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	
1. Variabel Penelitian	39
2. Definisi Operasional	40
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	
1. Populasi	41
2. Sampel dan Teknik Sampling	41
D. Teknik Pengumpulan Data	42
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	
1. Validitas	46
2. Reliabilitas	51
F. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN...	55
A. Hasil Penelitian.....	55
1. Deskripsi Subjek.....	55
2. Hasil Uji Asumsi	
a. Uji Normalitas.....	59
b. Uji Linearitas.....	60
3. Hasil Analisis Data	62
B. Pembahasan	64
BAB : PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Keterbatasan Penelitian	70
C. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Tingkatan Hukuman Perusahaan	7
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Kantor DAOP 4 yang Mendapat Hukuman	7
Tabel 3.1	Penormaan Skoring Item	43
Tabel 3.2	<i>Blueprint</i> Skala Disiplin Kerja	44
Tabel 3.3	<i>Blueprint</i> Skala <i>Self Control</i>	45
Tabel 3.4	Hasil Item Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba	49
Tabel 3.5	Hasil Item Skala <i>Self Control</i> Setelah Uji Coba	50
Tabel 3.6	<i>Reliability Statistics</i> Disiplin Kerja	51
Tabel 3.7	<i>Reliability Statistics Self Control</i>	52
Tabel 4.1	Uji Deskriptif	56
Tabel 4.2	Norma Kategori Batas	56
Tabel 4.3	Nilai <i>Mean</i> , <i>SD</i> , Minimum, dan Maksimum per Variabel	57
Tabel 4.4	Kategorisasi Skor <i>Self Control</i>	58
Tabel 4.5	Kategorisasi Skor Disiplin Kerja	58
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.7	Hasil Uji Linieritas	61
Tabel 4.8	Hasil Uji Hipotesis	62
Tabel 4.9	Kriteria Koefisien Korelasi	63

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Bagan Kerangka Berpikir Antar Variabel	38

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel	Judul	Halaman
Lampiran 1.	Surat Izin Penelitian	77
Lampiran 2.	Skala Sebelum Uji Coba	78
Lampiran 3.	Uji Validitas dan Realiabilitas Skala Self Concept	87
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Penyesuaian Diri	95
Lampiran 5.	Skala setelah Uji Coba	101
Lampiran 6.	Hasil Data Mentah Responden	111
Lampiran 7.	Hasil SPSS Uji Normalitas	115
Lampiran 8.	Hasil SPSS Uji Linieritas	116
Lampiran 9.	Hasil SPSS Uji Hipotesis	117
Lampiran 10.	Daftar Riwayat Hidup	118

Hubungan Antara *Self Control* dengan Disiplin Kerja Karyawan

Sabbikha Zaharina Lutfi

Intisari

Bekerja adalah melaksanakan suatu kegiatan, namun kegiatan yang dimaksud terfokus untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Disiplin adalah salah satu metode untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah self control. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara self control (kontrol diri) dengan disiplin kerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada karyawan Kantor Daerah Operasi (DAOP) 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan skala self control dan skala disiplin kerja. Pengambilan sampel menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik sampling kuota, dengan jumlah kuota sampel 108 responden. Uji validitas menghasilkan 40 item skala disiplin kerja dan 26 item skala self control, masing-masing alat ukur reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha 0,947 dan 0,928. Analisis data dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment, pengolahan data menggunakan program SPSS 22 for windows. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara self control dengan disiplin kerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Semakin tinggi self control karyawan maka semakin tinggi tingkat disiplin kerjanya. Semakin rendah self control karyawan maka semakin rendah tingkat disiplin kerja.

Kata Kunci: Self Control, Disiplin Kerja.

Correlation Between Self Control with Employee Work Discipline

Sabbikha Zaharina Lutfi

Abstract

Work is carrying out an activity, but the activity is focused on achieving a predetermined goal. Discipline is one method to achieve that goal. The main objective of the discipline to increase efficiency as much as possible by preventing waste of time and energy. One of the factors that influences discipline is self control. This research aims to empirically examine correlate between self control and employee work discipline. Thu study was conducted on employees of the Regional Operations Office (DAOP) 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). The method use in this research is quantitative by collecting data using self control scale and work discipline scale. Sampling uses nonprobability sampling method with quota sampling technique, with total sample quota of 108 respondents. Validity test produces 40 items of work discipline scale and 26 items of self control scale, each reliable measuring tool with Cronbach's Alpha value of 0,947 and 0,928. Data analysis was performed with correlation Pearson Product Moment, data processing using SPSS 22 for windows. The result showed a positive relationship between self control with employee work discipline, with significance value of 0,000 ($p < 0,05$). The higher of employee's self control, higher the level of work discipline. The lower of employee's self control, lower the level of work discipline.

Keywords: Self Control, Work Discipline.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Waktu merupakan hal yang sangat berharga bagi sebagian individu. Salah satunya bagi seorang karyawan. Karyawan memiliki waktu yang cukup terbatas, mereka bekerja paling tidak 5-6 hari dalam seminggu, bahkan ada beberapa pekerjaan yang menuntut pekerjanya untuk bekerja penuh selama satu minggu. Bekerja adalah salah satu cara yang dapat dilakukan oleh individu untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Apalagi jika mereka telah memiliki keluarga, kebutuhan akan semakin tinggi sehingga memaksa penghasilan harus mencukupi.

Secara harfiah, arti bekerja adalah melaksanakan suatu kegiatan. Namun kegiatan yang dimaksud terfokus untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kegiatan tersebut dilaksanakan mengikuti perencanaan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan (Asriel, 2016: 34). Jika individu bekerja tidak untuk mencapai suatu tujuan, melainkan hanya untuk mendapat pengakuan sosial, maka hal yang ia kerjakan tidak akan membuahkan hasil yang maksimal. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, terlepas dari semua aturan-aturan yang mengatur tingkah lakunya. Namun, perlu diingat juga bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri, ia membutuhkan manusia lain untuk kelangsungan hidup.

Sudah menjadi sifat dasar manusia untuk memenuhi apa yang diinginkannya. Jika ia merasa lelah, maka ia akan beristirahat. Jika ia merasa lapar, maka ia

akan makan. Jika ia merasa bosan, maka ia akan melakukan suatu hal yang menyenangkan. Dalam paham filsafat etika hal ini dinamakan “hedonisme”, paham yang memandang manusia sebagai makhluk yang bergerak untuk memenuhi kepentingan dirinya, mencari kesenangan dan menghindari penderitaan (Sukendar, 2017: 16). Inilah yang menjadi salah satu penyebab suatu peraturan dilanggar. Dalam dunia kerja tentunya sudah ada aturan yang menetapkan pukul berapa karyawan harus sudah berada di tempat kerjanya, pukul berapa jam istirahat, pukul berapa jam kerja karyawan berakhir, apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan selama jam kerja. Namun, kembali lagi pada sifat dasar manusia, peraturan yang ada belum tentu sesuai dengan apa yang diinginkan individu tersebut.

Dalam kehidupan sehari-hari, di manapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun, peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai sanksi bagi para pelanggarnya. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut (Sutrisno, 2017: 85). Ketika dihadapkan dengan situasi ini kedisiplinan adalah hal penting yang harus diperhatikan. Tentu saja setiap tempat kerja memiliki peraturan yang harus ditaati setiap individu yang terlibat di dalamnya.

Salah satu contoh kasus yang berkaitan dengan kedisiplinan karyawan: PT. Behaestex Gresik merupakan perusahaan pertekstilan nasional. Salah satu yang mempengaruhi produktivitas adalah kedisiplinan karyawan. Ada beberapa cara untuk mengukur kedisiplinan karyawan, di antaranya adalah daftar hadir. Berdasarkan data entri kehadiran karyawan, nampak penurunan sebesar 0,54% (dari standar kehadiran yang ditetapkan perusahaan 97%). Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa menaati waktu kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan (Jauhari, 2008).

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, senda gurau, atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sutrisno, 2017: 88).

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi,

disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Affandi, 2016: 1). Sebaiknya karyawan memahami dengan memiliki sikap disiplin kerja yang baik, maka akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang memuaskan. Selain menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi, memiliki disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap karyawan itu sendiri, ia akan menjalani kehidupan sehari-harinya dengan lebih teratur dan ia akan jauh dari berbagai masalah perusahaan. Maka dari itu, diperlukan kesadaran dari karyawan mengenai betapa pentingnya menerapkan disiplin kerja dalam kehidupan sehari-hari. Perusahaan pun harus menjelaskan secara terperinci peraturan yang ada kepada setiap karyawannya. Peraturan tersebut harus bersifat fleksibel, sehingga berlaku bagi semua individu yang terlibat dalam perusahaan, bahkan pimpinan sekalipun. Individu dikatakan terdisiplin apabila ia telah memperoleh kebiasaan yang memungkinkan dia membuat kemajuan yang stabil dan tanpa henti dalam penguasaan suatu keahlian, keterampilan, atau sekumpulan pengetahuan (Gardner, 2007: 42).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang. Menurut Kurt Lewin (1996) ada dua faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu: faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Penelitian dari Yuspratiwi (1990, dikutip dari Faiz, 2018: 16),

menemukan bahwa individu yang memiliki *locus of control internal* lebih mampu mengontrol waktunya, lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan lebih menunjukkan performansi kerja yang lebih baik. *Locus of control* sendiri merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian, yang mana kepribadian menjadi bagian dari faktor kedisiplinan. Rotter (1996) menjelaskan bahwa *locus of control internal* merupakan keyakinan individu bahwa nasib atau peristiwa-peristiwa dalam hidupnya berada di bawah kontrol dirinya (*self control*). Maka dari itu, untuk menerapkan kedisiplinan diperlukan *self control* atau kontrol diri. Golfried dan Merbaum mendefinisikan kontrol diri sebagai suatu kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu kearah konsekuensi positif (Dayana & Marbun, 2018: 76). Kemampuan ini dapat membuat kehidupan seseorang menjadi lebih baik dan juga membuat ia dapat diterima di lingkungan sosialnya. Ketika individu dapat memanfaatkan *self control* nya dengan baik, ia mampu mengesampingkan semua keinginannya dan akan mengutamakan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga, ia akan memiliki disiplin kerja yang baik. Ia akan datang ke tempat kerja tepat waktu, bekerja secara maksimal, menggunakan waktu istirahat sebaik mungkin agar tidak terlambat masuk, dan pulang kerja tidak mendahului ketentuan waktu.

Peneliti bermaksud melakukan penelitian pada karyawan Kantor Daerah Operasi 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero), salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi, berlokasi di Kota Semarang. Pemilihan tempat penelitian di perusahaan ini

dikarenakan perusahaan tersebut merupakan perusahaan di bidang jasa transportasi, harus selalu mengutamakan pelayanan dan keamanan pelanggan, selain itu fakta bahwa PT. KAI terus melebarkan sayapnya hingga ke berbagai daerah membuktikan adanya antusias masyarakat yang cukup tinggi pada transportasi satu ini, sehingga perusahaan harus memberikan yang terbaik. Perusahaan ini memiliki 151 karyawan yang dibagi ke dalam beberapa unit. Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu peneliti melakukan observasi. Peneliti mengambil 2 unit secara acak sebagai sampel observasi, yaitu unit SDM dan unit keuangan. Hasil observasi membuktikan adanya kegiatan indiscipliner yang dilakukan karyawan. Masih ada beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan, seperti tidak datang tepat waktu, memanfaatkan waktu istirahat secara berlebih, tidak fokus dengan pekerjaannya, dan tidak ada di tempat ketika jam kerja berlangsung. Sebagai data pendukung penelitian, peneliti mencantumkan data berdasarkan tingkatan hukuman. Di perusahaan ini ada 5 tingkatan hukuman yang diberikan pada karyawan yang melakukan pelanggaran, dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1

Tingkatan Hukuman Perusahaan		
No.	Tingkatan Hukuman	Bentuk Hukuman
1.	Hukuman Manajerial	Teguran secara langsung
2.	Hukuman Tingkat Peringatan I	Teguran secara tertulis
3.	Hukuman Tingkat Peringatan II	Pemotongan gaji kisaran 10%-30% (tergantung pelanggaran)
4.	Hukuman Tingkat Peringatan III	Pemotongan gaji kisaran 10%-30% (tergantung pelanggaran)
5.	Hukuman Tingkat Berat	Pemutusan Hubungan Kerja

Sumber: Bagian SDM Kantor DAOP 4 Semarang.

Walaupun terdapat hukuman bagi pelanggar, namun tetap saja ada karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan. Berikut karyawan kantor DAOP 4 Semarang yang mendapat hukuman mulai bulan Januari – Oktober tahun 2019, dapat dilihat pada tabel 1.2:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Kantor DAOP 4 Semarang yang Mendapat Hukuman

No.	Tingkat Hukuman	Jumlah Pelanggar
1.	Hukuman Manajerial	Tidak masuk data
2.	Hukuman Tingkat Peringatan I	8
3.	Hukuman Tingkat Peringatan II	4
4.	Hukuman Tingkat Peringatan III	-
5.	Hukuman Tingkat Berat	-

Sumber: Bagian SDM Kantor DAOP 4 Semarang.

Rata-rata pelanggaran kedisiplinan pada bulan Januari – Oktober tahun 2019 adalah 8%. Oleh karena itu, dengan adanya permasalahan pelanggaran yang terjadi, peneliti akan melakukan penelitian berjudul : **“HUBUNGAN ANTARA *SELF CONTROL* DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dimunculkan rumusan masalah:

Adakah hubungan antara *Self Control* dengan Disiplin Kerja pada Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara *self control* (kontrol diri) dengan disiplin kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, setidaknya ada beberapa manfaat yang akan diperoleh yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan keilmuan yang terkait dengan psikologi, terutama di bidang industri dan organisasi yang berkaitan dengan *self control* dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi mahasiswa

Dapat dijadikan sumber referensi untuk mengetahui keterkaitan *self control* (kontrol diri)

dengan disiplin kerja. Serta dapat dijadikan pengetahuan untuk memasuki dunia kerja.

b. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi sumbangan positif guna meningkatkan mutu pembelajaran mahasiswa Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang. Khususnya yang berkaitan dengan *self control* (kontrol diri) dan juga disiplin kerja.

c. Bagi Peneliti

Dapat mengetahui dan mengungkap adanya hubungan antara *self control* (kontrol diri) dengan disiplin kerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Agar tidak terjadi pengulangan hasil temuan dengan pembahasan yang sama dari seseorang, baik dalam bentuk skripsi ataupun dalam bentuk tulisan lainnya, maka penulis dalam pembahasan ini akan mendeskripsikan tentang hubungan antara permasalahan yang diteliti dengan penelitian terdahulu yang relevan. Yakni penelitian dari:

1. Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A, dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan: kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang berjumlah 70 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil menunjukkan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien beta 0.653 dengan probabilitas sebesar 0.000 ($p < 0.05$) (2017, *Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39).

2. Brahmasari, I. A., & Siregar, P, dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa kontribusi kinerja karyawan terhadap keberhasilan suatu organisasi sangatlah penting. Budaya organisasi dapat digunakan sebagai sarana untuk beradaptasi terhadap perubahan organisasi. Komunikasi dan kemampuan pemimpin mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*), yang akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel budaya perusahaan, kepemimpinan situasional dan pola komunikasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Central Proteinaprima Tbk. melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan pada syarat minimal

untuk jumlah sampel bagi analisis dengan menggunakan SEM, maka keseluruhan karyawan tetap akan diambil sebagai sampel, yaitu sejumlah 100 orang. Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis dengan menggunakan analisis SEM dibuktikan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, di mana hal tersebut sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Deal dan Kennedy, Denison, Ouchi, Posner, Kouzes dan Schmidt, Pritchard dan Karasick, serta Sathe, bahwa budaya organisasi dapat sangat mempengaruhi individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan yang bersaing (2009, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238-250).

3. Muna, R. F., & Astuti, T. P., dengan judul Hubungan antara kontrol diri dengan kecenderungan kecanduan media sosial pada remaja akhir. Kecenderungan kecanduan media sosial adalah fenomena yang sering terjadi pada saat ini seiring dengan meningkatnya penggunaan internet serta canggihnya kemajuan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Hubungan antara kontrol diri dengan kecenderungan kecanduan media sosial pada remaja, dan (2) Seberapa besar peran kontrol diri terhadap kecenderungan kecanduan media sosial. Sampel dalam penelitian ini adalah 164 orang yang diperoleh dengan menggunakan teknik sampling *incidental*. Hasil penelitian mengenai hubungan antara kontrol diri dengan kecenderungan kecanduan media sosial pada remaja akhir menunjukkan adanya sumbangan efektif sebesar 15,1% yang diberikan kontrol diri

terhadap kecenderungan kecanduan, sedangkan sisanya 84,9 % dipengaruhi oleh faktor lain (2014, *Empati*, 3(4), 481-491).

4. Fasilita, D. A, dengan judul Kontrol Diri Terhadap Perilaku Agresif Ditinjau Dari Usia Satpol Pp Kota Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada perbedaan kontrol diri terhadap perilaku agresif pada Satpol PP usia dewasa awal dan usia dewasa madya. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan desain penelitiannya komparatif yang bertujuan untuk melihat tentang perbedaan dari sesuatu. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 orang, yang terdiri dari kategori dewasa awal dengan rentang usia 29 – 40 tahun berjumlah 29 orang dan kategori dewasa madya dengan rentang usia 41 – 55 tahun berjumlah 61 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu menggunakan keseluruhan subjek. Hasil penelitian menggunakan uji *Mann-Whitney U-test* dengan bantuan *software* statistik dapat terlihat bahwa Z sebesar -6,742 dengan nilai p 0,000 (<0,005) sehingga terdapat perbedaan signifikan antara kontrol diri terhadap perilaku agresif anggota satpol PP usia dewasa awal dan dewasa madya (2012, *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2)).

Penelitian yang dilakukan penulis memiliki perbedaan yang cukup jelas dengan penelitian-penelitian terdahulu seperti yang sudah dipaparkan di atas. Penulis menggunakan salah satu dari berbagai macam variabel yang digunakan penulis sebelumnya, yakni variabel *Self Control* (kontrol diri) dan variabel Disiplin Kerja. Dimana penelitian sebelumnya belum menggunakan

kedua variabel ini dalam satu judul penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self control* dengan disiplin kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan kantor DAOP 4 Semarang, dengan populasi 151 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel kuota, dimana jumlah sampel ditentukan oleh peneliti, dalam penentuan sampel peneliti mengacu pada tabel *Krejcie* dan *Morgan* dengan tingkat kepercayaan 95%, jadi jumlah sampel penelitian adalah 108 orang. Untuk mendapatkan data digunakan alat ukur berupa skala psikologi, yakni skala disiplin kerja dan skala *self control*.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin yang berasal dari kata *discipline* dapat berarti peraturan yang harus diikuti; bidang ilmu yang dipelajari; ajaran; hukuman atau etika – norma – tata cara bertingkah laku. Dari uraian tersebut, disiplin kerja dapat diartikan sebagai:

- a. Peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi. Jika dicontohkan dalam kalimat akan berbunyi “*Dia melanggar disiplin kerja sehingga mendapat teguran dari atasannya*” (berarti peraturan).
- b. Norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Jika dicontohkan dalam kalimat akan berbunyi “*Amat tidak disukai teman-temannya karena kebiasannya yang tidak disiplin, sering meludah sembarangan*”. Dalam kalimat ini Amat telah melanggar norma atau nilai kelompok (Muliando, 2006: 171).

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan

menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal (Muliando, 2006: 171).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Affandi, 2016: 2).

Soejono (1997: 72), mengemukakan bahwa: “Umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila pegawai/karyawan datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan kualitas dan kinerja yang memuaskan, dan mengikuti cara-cara yang ditentukan kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik”.

Singodimejo (2002, dikutip dari Sutrisno, 2017: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat

tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Disiplin 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. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan. Bentuk disiplin akan tercermin pada suasana (Sutrisno, 2017: 86), yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Dari penjabaran mengenai disiplin kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu peraturan yang mengatur tata cara bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi, dan harus ditaati semua individu yang terlibat di dalamnya. Disiplin dapat terwujud apabila karyawan datang tepat waktu dan tertib, berpakaian dengan rapi, mampu memanfaatkan perlengkapan dengan baik, menghasilkan kualitas kerja yang memuaskan, serta mengikuti cara kerja perusahaan. Peraturan tersebut dibuat oleh manajemen perusahaan dan disetujui oleh semua yang terlibat dalam perusahaan tersebut. Jika ada yang tidak mematuhi peraturan, maka akan dikenakan sanksi yang sesuai.

2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Soejono (1997: 67), aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur
Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- b. Berpakaian rapi
Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan,

karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang menyebabkan kerugian.

- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mengerjakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai yang ditugaskan.

- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

- f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Robbins (2005, dikutip dari Kristanti & Lestari, 2019: 8), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin Waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.

c. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

Dari kedua aspek-aspek disiplin kerja yang telah dikemukakan di atas, peneliti dapat membuat kesimpulan bahwa aspek disiplin kerja yang paling penting adalah menaati waktu, menaati peraturan, dan dapat bertanggung jawab. Dalam penelitian ini, peneliti memilih menggunakan aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Soejono karena lebih menyeluruh dan mudah dipahami.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pembentukan perilaku menurut Kurt Lewin (dikutip dari Amiruddin, 2019: 27), adalah interaksi

antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan keluarga dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai ini akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap akan tercermin dari perilaku. Perubahan sikap dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (dikutip dari Amiruddin, 2019: 27), yaitu:

1) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan pada peraturan-peraturan yang didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki bawahan.

2) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pegawai menunjukkan disiplin bukan karena menaati peraturan tersebut, tetapi karena segan terhadap atasan.

3) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja pada tingkat ini terjadi karena pegawai mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai

kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif, maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

Sedangkan menurut Singodimejo (2000, dikutip dari Sutrisno, 2017: 89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Hal tersebut dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga sering menyebabkan ia sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat

merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, karena pimpinan masih menjadi panutan karyawan dalam perusahaan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diberitahukan kepada mereka. Oleh karenanya, disiplin dapat ditegakkan di perusahaan bila ada aturan tertulis yang disepakati bersama.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar kedisiplinan, maka harus ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari

sikap seenak sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak dapat mengambil tindakan, padahal sudah jelas ada pelanggaran peraturan, maka akan mengakibatkan para karyawan yang melanggar tidak jera dengan perbuatannya. Selain itu, sikap pimpinan yang seperti itu akan menyebabkan karyawan lain menjadi enggan mematuhi peraturan yang ada.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Untuk sebagian karyawan yang paham akan makna kedisiplinan mungkin mereka tidak perlu pengawasan, akan tetapi karyawan lainnya terkadang masih perlu dipaksa agar mematuhi peraturan. Dalam perusahaan, orang yang paling tepat melakukan pengawasan adalah pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah individu yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang dapat memberikan perhatian cukup kepada

karyawannya akan menciptakan disiplin kerja yang baik.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan faktor-faktor disiplin kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa pembentuk perilaku disiplin kerja dapat berasal dari dalam dan luar diri individu. Dari dalam diri berarti kepribadian yang mempengaruhi, sedangkan dari luar diri berarti lingkungan tempat kerja yang mempengaruhi.

4. Macam-Macam Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Affandi (2016: 7-8), ada beberapa macam bentuk disiplin pada organisasi:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong

pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka, jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan. Jadi peraturan organisasi atau perusahaan sifatnya memaksa dan wajib ditaati oleh semua pegawai atau karyawan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang, dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Kesimpulannya bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan

perbuatan yang serupa, dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran di kemudian hari.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutusan hubungan kerja. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

5. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Disiplin yang berarti peraturan-peraturan yang harus diikuti, tunduk pada ajaran atau norma cara bertingkah laku. Dalam ajaran Islam ada beberapa ayat Al-Qur'an dan hadist yang menjelaskan mengenai kedisiplinan.

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubah: 105).

Penafsiran Syaikh Al-Mu'ammarr bin Ali Al-Baghdadi (507H) dalam kitab *Kaifa Yuaddi Al-Muwazhzhaf Al-Amanah* (1420: 238):

Suatu hal yang lumrah bahwasanya setiap individu masyarakat bebas untuk datang dan pergi, jika mereka menghendaki mereka bisa meneruskan dan memutuskan. Adapun orang yang terpilih menjabat kepemimpinan maka dia tidak bebas untuk bepergian, karena orang yang berada di atas pemerintahan adalah amir (pemimpin) dan dia pada hakikatnya orang upahan, ia telah menjual waktunya dan mengambil gajinya. Maka tidak tersisa dari siangnya yang dia gunakan sesuai keinginannya.

Penjelasan dari ayat dan tafsir di atas adalah umat muslim dianjurkan untuk bekerja. Dan ketika mereka bekerja, mereka tidak dapat melakukan hal-hal lain karena terikat dengan pekerjaan itu. Wajib bagi mereka untuk menyelesaikan apa yang menjadi pekerjaannya terlebih dahulu sebelum melakukan kegiatan lain, karena mereka telah mendapat upah atas waktu yang dihabiskan untuk bekerja. Sehingga, dalam melaksanakan pekerjaannya, individu harus fokus dan menaati peraturan yang berlaku di tempat kerja.

B. *Self Control* (Kontrol Diri)

1. Definisi *Self Control*

Menurut kamus psikologi, Chaplin (2002, dikutip dari Dayana & Marbun, 2018: 76), definisi kontrol diri atau *internal self control* adalah kemampuan individu untuk mengarahkan tingkah lakunya dan

kemampuan untuk menekan atau menghambat dorongan yang ada.

Pakar psikologi kontrol diri, Lazarus (1976) menjelaskan bahwa kontrol diri menggambarkan keputusan individu melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun guna meningkatkan hasil dan tujuan tertentu sebagaimana yang diinginkan.

Secara sederhana Gleitman (1999) mengatakan bahwa kontrol diri merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang ingin dilakukan tanpa terhalangi baik oleh rintangan maupun kekuatan yang berasal dari dalam diri individu. Kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan-dorongan, baik dari dalam diri maupun dari luar diri individu (Thalib, 2010: 107).

Menurut Averill (1973, dikutip dari Thalib, 2010: 109), kontrol diri merupakan variabel psikologis sederhana yang di dalamnya tercakup 3 konsep tentang kemampuan mengontrol diri, yaitu kemampuan individu untuk memodifikasi perilaku, mengelola informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi serta memilih tindakan berdasar suatu yang diyakini.

“The overriding or inhibiting of automatic, habitual, or innate behaviors, urges, emotions, or desires that would otherwise interfere with goal directed behavior.” Definisi ini menekankan bahwa kontrol diri adalah upaya mengesampingkan atau menghambat reaksi otomatis, kebiasaan, atau perilaku yang dibawa sejak kecil, desak-desakan, emosi, atau

hasrat yang dapat mengganggu pencapaian tujuan utama. Kontrol diri ini dilakukan secara sungguh-sungguh termasuk dengan cara mengubah pikiran, perasaan, maupun tindakan-tindakan demi pencapaian tujuan besar dan jangka panjang (Neila *et al.*, 2018: 56).

Ghufron (2010, dikutip dari Julia, 2018: 398), mengemukakan bahwa kontrol diri merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya. Selain itu, juga kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecenderungan menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai untuk orang lain, menyenangkan orang lain, selalu konform dengan orang lain, dan menutupi perasaannya.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *self control* atau kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk menahan dorongan-dorongan yang kurang menguntungkan dari dalam diri, seperti kemampuan untuk memodifikasi perilaku, mengolah informasi yang tidak diinginkan, dan memilih tindakan berdasar keyakinan diri, sehingga individu tersebut dapat diterima di lingkungan sosialnya dan mencapai tujuan yang lebih baik.

2. Aspek-Aspek *Self Control*

Aspek-aspek *self control* biasa digunakan untuk mengukur *self control* individu. Averill (1973,

dikutip dari Thalib, 2010: 110-111) menjelaskan, terdapat tiga aspek *self control* yakni:

a. *Behavioral Control* (Kontrol Perilaku)

Behavioral control merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan diri pada suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kemampuan mengontrol perilaku ini dirinci menjadi dua komponen, yakni:

- 1) Kemampuan mengatur pelaksanaan (*regulated administration*), yaitu menentukan siapa yang mengendalikan situasi atau keadaan, dirinya sendiri atau orang lain atau sesuatu di luar dirinya. Individu dengan kemampuan mengontrol diri yang baik akan mampu mengatur perilaku dengan menggunakan kemampuan dirinya.
- 2) Kemampuan mengatur stimulus (*stimulus modifiability*), merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana dan kapan suatu stimulus yang tidak dikehendaki dihadapi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan, yaitu mencegah atau menjauhi stimulus, menghentikan stimulus sebelum waktunya berakhir, dan membatasi intensitasnya.

b. *Cognitive Control* (Kontrol Kognitif)

Cognitive control diartikan sebagai kemampuan individu dalam menafsirkan, menilai, atau menggabungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif. Mengontrol kognisi merupakan kemampuan dalam mengolah

informasi yang tidak diinginkan untuk mengurangi tekanan. Kontrol kognitif dibedakan atas 2 komponen, yakni:

- 1) Kemampuan untuk memperoleh informasi (*information gain*). Informasi yang dimiliki individu mengenai suatu keadaan akan membuat individu mampu mengantisipasi keadaan melalui berbagai pertimbangan objektif.
- 2) Kemampuan melakukan penilaian (*appraisal*). Penilaian yang dilakukan individu merupakan usaha untuk menilai dan menafsirkan suatu keadaan dengan memperhatikan segi-segi positif secara subjektif.

c. *Decisional Control* (Mengontrol Keputusan)

Decisional control merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan diri untuk memilih suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujui. Kemampuan mengontrol keputusan akan berfungsi baik bilamana individu memiliki kesempatan, kebebasan, dan berbagai alternatif dalam melakukan suatu tindakan.

Dari penjabaran di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa individu dapat dikatakan memiliki *self control* yang baik apabila mampu memenuhi aspek-aspek tersebut.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Control*

Self control dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Nur Ghufron dan Rini (2011: 32) secara

garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kontrol diri yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang ikut andil dalam kontrol diri adalah usia. Semakin bertambah usia seseorang, maka semakin baik kemampuan mengontrol diri seseorang itu.

b. Faktor Eksternal

Diantaranya adalah lingkungan keluarga. Lingkungan keluarga terutama orang tua menentukan bagaimana kemampuan mengontrol diri seseorang. Bila orang tua menerapkan disiplin kepada anaknya secara intens sejak dini, dan orang tua tetap konsisten terhadap semua konsekuensi yang dilakukan anak bila ia menyimpang dari yang sudah ditetapkan, maka sikap konsisten ini akan diinternalisasi oleh anak dan kemudian akan menjadi kontrol diri baginya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa *self control* atau kontrol diri dipengaruhi oleh usia seseorang dan bagaimana lingkungan sekitarnya terutama lingkungan keluarga membentuk kontrol diri individu tersebut.

4. Jenis-Jenis *Self Control*

Block dan Block mengemukakan tiga jenis *self control* (Ghufron & Rini, 2011: 31), yaitu:

- a. *Over control*, merupakan kontrol diri yang dilakukan oleh individu secara berlebihan yang menyebabkan individu banyak menahan diri dalam bereaksi terhadap stimulus. Individu dengan *over control* cenderung kesulitan

mengekspresikan dirinya dalam menghadapi segala situasi yang ia hadapi.

- b. *Under control*, merupakan suatu kecenderungan individu untuk melepaskan impulsivitas dengan bebas tanpa perhitungan yang masak. *Under control* pada diri individu akan sangat rentan menyebabkan dirinya lepas kendali dalam berbagai hal dan menyebabkan kesulitan untuk mempertimbangkan pengambilan keputusan secara bijaksana.
 - c. *Appropriate control*, merupakan kontrol individu dalam upaya mengendalikan impuls secara tepat. *Appropriate control* sangat dibutuhkan individu agar mampu berhubungan secara tepat dengan diri dan lingkungannya. Jenis kontrol diri ini akan memberikan manfaat bagi individu karena kemampuan mengendalikan impuls cenderung menghasilkan dampak negatif yang lebih kecil.
5. Keuntungan *Self Control*
- Dayana dan Marbun (2018: 78), mengemukakan pengendalian diri dapat membantu seseorang dalam mencapai tujuan hidup. Beberapa keuntungan mempunyai kontrol diri yang baik antara lain:
- a. Mampu menahan diri dari perbuatan yang dapat merugikan diri atau orang lain.
 - b. Akan lebih mudah fokus terhadap tujuan-tujuan yang ingin dicapai.
 - c. Mampu memilih tindakan yang memberi manfaat.
 - d. Menunjukkan kematangan emosi dan tidak mudah terpengaruh terhadap kebutuhan atau perbuatan yang menimbulkan kesenangan sesaat.

Bila hal ini terjadi niscaya seseorang akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

6. *Self Control* dalam Perspektif Islam

Gleitman (1999) mengatakan bahwa kontrol diri merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang ingin dilakukan tanpa terhalangi baik oleh rintangan maupun kekuatan yang berasal dari dalam diri individu. Kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk menahan dorongan-dorongan yang kurang menguntungkan dari dalam diri. Dalam ajaran Islam kita diharuskan untuk menahan emosi negatif dalam diri.

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.” (Q.S. Al-Baqarah: 155).

Tafsir Ibnu Katsir (2000) Q.S. Al-Baqarah ayat 155:

Adakalanya Allah menguji hambanya dengan kesenangan dan adakalanya menguji dengan kesengsaraan berupa rasa takut dan rasa lapar, lenyapnya sebagian harta, ditinggalkan teman, kerabat, dan kekasih, serta lahannya tidak menghasilkan buah-buahan seperti biasanya. Barang siapa yang sabar maka ia mendapat pahala, dan

barang siapa yang tidak sabar maka azab akan menyimpannya.

Penjelasan dari ayat Al-Qur'an dan tafsir di atas bahwasanya dalam Islam dianjurkan untuk memiliki kesabaran ketika dihadapkan dengan berbagai masalah. Karena dengan bersabar Allah akan melimpahkan pahala yang setimpal. Tetapi jika kita tidak dapat bersabar, maka Allah akan memberi azabnya.

Bersabar sendiri merupakan salah satu bentuk *self control*, karena dengan bersabar berarti individu mampu menahan dorongan yang kurang menguntungkan dari dalam diri. Sehingga dengan bersabar, individu dapat mencapai tujuan hidup yang lebih baik.

C. Hubungan antara *Self Control* dengan Disiplin Kerja Karyawan

Teori psikoanalisa klasik menjelaskan struktur kepribadian yang dikemukakan oleh Sigmund Freud. Struktur kepribadian ini meliputi *id*, *ego*, dan *superego*. *Id* didorong oleh prinsip kesenangan yang berusaha untuk memenuhi semua keinginan dan kebutuhan, apabila tidak terpenuhi maka akan timbul kecemasan dan ketegangan. *Ego* timbul karena kebutuhan-kebutuhan organisme memerlukan transaksi-transaksi yang sesuai dengan dunia kenyataan objektif. *Superego* adalah wewenang moral dari kepribadian, ia mencerminkan yang ideal dan bukan yang riil, dan memperjuangkan kesempurnaan dan bukan kenikmatan. Jika pada anak-anak kontrol orang tua yang menjadi pengendali perilaku, ketika seseorang

sudah dewasa maka kontrol diri yang dapat menggantikan kontrol orang tua tersebut (Supratiknya, 1993: 65-67).

Goleman (dikutip dari Suharsono, 2002: 58-59) menjelaskan ada 5 indikator kecerdasan emosional, yaitu: mengenali emosi diri merupakan suatu kemampuan mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi, mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, memotivasi diri sendiri yang berarti memiliki ketekunan untuk mengendalikan dorongan hati, mengenali emosi orang lain atau empati, dan membina hubungan yang berarti memiliki keterampilan untuk menunjang keberhasilan. Sehingga individu yang memiliki kecerdasan emosional sudah pasti dapat mengontrol dirinya.

Dari kedua teori di atas dapat disimpulkan, bahwa kontrol diri menjadi pengaruh utama individu dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Kontrol orang tua yang tadinya membatasi perilaku individu, digantikan dengan kontrol diri ketika individu tersebut beranjak dewasa. Dan individu yang memiliki kontrol diri baik, sudah pasti memiliki kecerdasan emosional, sehingga individu dengan kontrol diri baik dapat menyesuaikan diri di lingkungan sekitarnya.

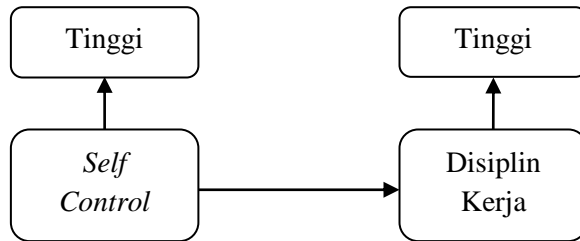
Sejalan dengan pendapat Ahmad (2018: 119) niat untuk menaati peraturan merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa disadari unsur ketaatan, tujuan tidak akan tercapai. Hal ini berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk menaati peraturan muncul dari dalam diri sendiri. Dengan kata lain, orang yang dikatakan disiplin tidak semata-mata patuh dan taat terhadap

peraturan kaku dan menetap, tetapi kehendak untuk menyesuaikan diri dengan ketentuan dan aturan serta norma yang berlaku pada suatu lingkungan atau masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa *self control* atau kontrol diri memiliki keterkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Dalam dunia kerja, individu harus memiliki kontrol diri yang kuat agar dapat tercipta disiplin kerja yang baik. Semakin tinggi tingkat *self control*, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja. Semakin rendah tingkat *self control*, maka semakin rendah tingkat disiplin kerja.

Ada tiga aspek *self control* menurut Averill (1973), yaitu: kontrol perilaku, kontrol kognitif, dan mengontrol keputusan. Ketiga aspek tersebut menjadi tolak ukur untuk mengetahui kontrol diri seseorang. Soejono (1997) memaparkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja karyawan dikatakan baik apabila; karyawan datang tepat waktu, berpakaian rapi, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi. Dari keseluruhan aspek disiplin kerja, semuanya memerlukan kemampuan kontrol diri yang baik agar dapat tercapai. Sebagai contoh, seorang karyawan harus mampu menahan dorongan negatif dalam diri atau rasa malas agar dapat bangun pagi untuk berangkat kerja, sehingga tidak menyebabkan keterlambatan. Dalam hal ini, karyawan mengontrol kognitifnya agar tidak terlambat berangkat kerja. Atau contoh lain, karyawan mampu mengontrol dirinya untuk tidak bersenda gurau selama jam kerja berlangsung,

sehingga tercipta kenyamanan di tempat kerja dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Dalam hal ini, karyawan mengontrol perilakunya agar tercipta kenyamanan bekerja. Seorang karyawan harus memiliki kemampuan menahan dorongan-dorongan yang kurang menguntungkan dari dalam diri agar dapat menaati peraturan yang mengatur tata cara bekerja di tempat kerjanya, sehingga ia dapat bekerja dengan maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan.



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir Hubungan antara *Self Control* dengan Disiplin Kerja Karyawan

D. Hipotesis

Dalam penelitian ini digunakan hipotesis: ada hubungan positif antara *self control* dengan disiplin kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Jika yang dianalisis hubungan antarvariabel maka disebut penelitian korelasional, jika penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh antarvariabel maka disebut penelitian kausal (Timotius, 2017: 16). Berdasarkan tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif, atau penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (umumnya dalam populasi besar), teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, apakah hipotesis tersebut terbukti atau tidak (Sugiyono, 2012: 14).

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep dalam bentuk konkret atau konsep operasional. Agar variabel dapat diukur maka variabel harus dijelaskan ke dalam konsep operasional variabel (Bungin, 2017: 72). Dengan judul penelitian “Hubungan Antara *Self Control* dengan Disiplin Kerja Karyawan”, maka dari itu variabel penelitian yang perlu dijelaskan adalah:

a. Variabel Tergantung atau Variabel Y

Variabel tergantungnya adalah Disiplin Kerja.

b. Variabel Bebas atau Variabel X

Variabel bebasnya adalah *Self Control*.

2. Definisi Operasional

a. Variabel Y

Disiplin kerja merupakan perilaku disiplin individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Mengetahui disiplin kerja seseorang dapat menggunakan aspek-aspek disiplin kerja itu sendiri, yakni: kehadiran karyawan, berpakaian rapi, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja perusahaan, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Untuk mengukur disiplin kerja dapat digunakan skala disiplin kerja. Semakin tinggi skor disiplin kerja maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan tersebut. Begitupun sebaliknya, semakin rendah skor disiplin kerja maka semakin rendah disiplin kerja karyawan.

b. Variabel X

Self control (kontrol diri) dapat dilihat dari kemampuan mengontrol perilaku, kemampuan mengontrol kognitif, dan kemampuan mengontrol keputusan. Untuk mengukur *self control* dapat digunakan skala *self control*. Semakin tinggi skor *self control* maka semakin tinggi *self control* seseorang. semakin rendah skor *self control* maka semakin rendah *self control* seseorang.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Sekiranya jumlah populasi relatif terbatas, misalnya kurang dari 100, dan peneliti memiliki kesanggupan untuk menjangkaunya secara keseluruhan, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau sampel jenuh. Jika populasi relatif besar, sedangkan kemampuan atau kesanggupan peneliti untuk menjangkaunya relatif terbatas, maka dapat menggunakan teknik pengambilan sampel (Widodo, 2018: 69).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Kantor Daerah Operasi (DAOP) 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero), yang berjumlah 151 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian kecil yang mewakili populasi. Sampel adalah sebagian dari unit yang representatif terhadap populasi. Dengan demikian tidak semua yang berupa bagian dari populasi bisa

disebut sebagai sampel, dan sifat representatif ini menuntut adanya teknik pengambilan sampel (Solimun, dkk, 2018: 136).

Peneliti menggunakan teknik sampling kuota, dengan artian jumlah sampel berdasarkan jumlah kuota yang ditentukan peneliti. Penentuan jumlah kuota menggunakan tabel *Krejcie* dan *Morgan* dengan tingkat kepercayaan 95% (Syamsir, 2015: 23). Jadi, jumlah sampel dari populasi 151 responden adalah 108 responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara khusus yang digunakan peneliti dalam menggali data dan fakta yang diperlukan dalam penelitian (Saepul, 2012: 49). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi. Agar data yang dihasilkan akurat, instrumen memiliki skala pengukuran yang bermacam.

Skala yang digunakan adalah skala Likert. Pada awalnya skala ini memiliki bentuk 5 jawaban (Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju) yang merupakan sikap atau persepsi seseorang atas suatu kejadian atau pernyataan yang diberikan dalam instrumen/kuesioner. Dalam perkembangan terkini, skala Likert telah banyak dimodifikasi seperti skala 4 titik (dengan menghilangkan pilihan jawaban netral), atau menggunakan skala 7 sampai 9 titik (Suryani, 2016: 131). Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala 4 titik dengan penjelasan yang dapat dilihat pada tabel 3.1:

Tabel 3.1
Penormaan Skoring Item

Item Favorable	Skor	Item Unfavorable	Skor
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Skala psikologi dibuat berdasarkan variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Dalam penelitian ini ada dua skala psikologi yang digunakan, yakni disiplin kerja dan *self control*, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Skala Disiplin Kerja

Untuk mengukur disiplin kerja seseorang dapat digunakan aspek-aspek disiplin kerja. Peneliti membuat skala disiplin kerja berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja menurut Soejono (1997: 67) yang meliputi: karyawan datang tepat waktu, tertib, dan teratur; berpakaian rapi; mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan perusahaan secara baik; menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan; serta memiliki tanggung jawab yang tinggi. Dapat dilihat pada tabel 3.2:

Tabel 3.2
Blueprint Skala Disiplin Kerja

Aspek	Indikator	Sebaran Butir		Jumlah
		Fav	Unfav	
Karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur. Berpakaian rapi.	1. Datang tepat waktu	1	14	6
	2. Karyawan datang dengan tertib	20, 31	25, 37	
	1. Mengenakan pakaian dengan rapi	2, 9	15	6
	2. Memunculkan rasa percaya diri	21, 32	26	
Mampu memanfaatkan, menggerakkan perlengkapan secara baik.	1. Hati-hati dalam menggunakan perlengkapan perusahaan	3, 10	7, 16	7
	2. Memanfaatkan fasilitas dengan baik	22, 33	27	
Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.	1. Mengerjakan tugasnya dengan tepat	4, 11	8, 17	8
	2. Memahami apa yang menjadi tugasnya	23, 34	28, 38	
Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.	1. Bekerja sesuai ketentuan perusahaan	5, 12	18	7
	2. Patuh terhadap peraturan perusahaan	24, 35	29, 39	
Memiliki tanggung jawab yang tinggi.	1. Bertanggung jawab dengan tugasnya	6, 13	19	6
	2. Bertanggung jawab kepada atasan maupun bawahannya	36	30, 40	
Jumlah				40

2. Skala Self Control

Untuk mengukur *self control* dapat digunakan aspek-aspek dari *self control*. Peneliti membuat skala *self control* berdasarkan aspek-aspek *self control* yang dikemukakan Averill (1973, dikutip dari Thalib, 2010: 110-111) yang meliputi: *behavioral control* (kontrol perilaku), *cognitive control* (kontrol kognitif), dan *decisional control* (mengontrol keputusan). Dapat dilihat pada tabel 3.3:

Tabel 3.3
Blueprint Skala *Self Control*

Aspek	Indikator	Sebaran Butir		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Behavioral Control</i> (kontrol perilaku)	1. Kemampuan mengatur pelaksanaan (<i>regulated administration</i>)	49	41, 46	9
	2. Kemampuan mengatur stimulus (<i>stimulus modifiability</i>)	53, 58, 64	52, 56, 61	
<i>Cognitive Control</i> (kontrol kognitif)	1. Kemampuan untuk memperoleh informasi (<i>information gain</i>)	44, 50	42, 47	8
	2. Kemampuan melakukan penilaian (<i>appraisal</i>)	54, 59, 65	62	
<i>Decisional Control</i> (mengontrol keputusan)	1. Memilah mana yang harus dilakukan	45, 51	43, 48	9
	2. Memilah mana yang harus dihindari	55, 60, 66	57, 63	
Jumlah				26

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Estimasi Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009: 49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Validitas dibagi ke dalam tiga kategori besar, yaitu:

a. Validitas Isi (*Content Validity*)

Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui *expert judgement*. Validitas isi berkaitan dengan item-item yang harus relevan dengan tujuan yang hendak diukur, yakni item-item yang tidak keluar dari batasan tujuan ukur (Azwar, 2014: 42).

b. Validitas Konstruk (*Construct Validity*)

Validitas konstruk merupakan validitas yang menunjukkan sejauh mana hasil tes mampu mengungkap suatu *trait* atau suatu konstruk teoritik yang hendak diukurnya (Azwar, 2014: 45). Validitas konstruk membuktikan apakah hasil pengukuran yang diperoleh melalui item-item tes berkorelasi tinggi dengan konstruk teoritik yang mendasari penyusunan tes tersebut.

c. Validitas berdasarkan Kriteria (*Criterion-Related Validity*)

Dalam prosedur validasi berdasar kriteria, tes yang akan diestimasi validitas hasil ukurnya disebut sebagai predictor. Statistik yang digunakan dalam pendekatan validasi ini adalah statistik korelasi antara distribusi skor tes sebagai prediktor (Azwar, 2014: 131).

Dalam uji validitas peneliti menggunakan jenis validitas isi, dimana pengujian kelayakan item dibantu oleh *expert judgement*. *Expert judgement* yang menguji kelayakan item ada 2, yaitu dosen pembimbing 1 dan dosen pembimbing 2, keduanya ahli dalam bidang psikologi, serta 2 orang yang memiliki karakteristik seperti subjek yang akan mereview tata bahasa sehingga mudah dipahami subjek nantinya. Setelah itu item diuji cobakan, dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 22 for windows, dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item, digunakan penilaian langsung dengan batas nilai minimal korelasi 0,30. Menurut Azwar (1999) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan

Pelaksanaan uji validitas dilakukan dengan cara menyebar skala yang telah disusun peneliti dan telah disetujui *expert judgement* kepada responden yang memiliki kriteria sama dengan subjek penelitian. Skala uji coba disebar pada karyawan yang bekerja di bidang jasa sebanyak 25 orang.

Hasil uji validitas yang diperoleh untuk skala disiplin kerja dilakukan dalam dua putaran, pada

putaran pertama terdapat item gugur berjumlah 8 item, dan pada putaran kedua sudah tidak ada item yang gugur. Sehingga menghasilkan data item yang valid dan tidak valid, seperti pada tabel 3.4:

Tabel 3.4
Hasil Item Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Sebaran Butir		Jumlah
		Fav	Unfav	
Karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur	1. Datang tepat waktu	1, 13*	7*, 19	8
	2. Karyawan datang dengan tertib	25, 37	31, 43	
Berpakaian rapi	1. Mengenakan pakaian dengan rapi	2, 14	8*, 20	8
	2. Memunculkan rasa percaya diri	26, 38	32,44*	
Mampu memanfaatkan, menggerakkan perlengkapan secara baik	1. Hati-hati dalam menggunakan perlengkapan perusahaan	3, 15	9, 21	8
	2. Memanfaatkan fasilitas dengan baik	27, 39	33,45*	
Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan	1. Mengerjakan tugasnya dengan tepat	4, 16	10, 22	8
	2. Memahami apa yang menjadi tugasnya	28, 40	34, 46	
Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan	1. Bekerja sesuai ketentuan perusahaan	5, 17	11*,23	8
	2. Patuh terhadap peraturan perusahaan	29, 41	35, 47	
Memiliki tanggung jawab yang tinggi	1. Bertanggung jawab dengan tugasnya	6, 18	12*,24	8
	2. Bertanggung jawab kepada atasan maupun bawahannya	30*,42	36, 48	
Jumlah				48

Keterangan:

Tanda * : item gugur

Sedangkan hasil uji validitas untuk skala *self control* dilakukan dalam dua putaran, pada putaran

pertama terdapat item gugur berjumlah 4 item, dan pada putaran kedua sudah tidak terdapat item gugur. Sehingga menghasilkan data item yang valid dan tidak valid seperti pada tabel 3.5:

Tabel 3.5
Hasil Item Skala *Self Control* Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Sebaran Butir		Jumlah
		Fav	Unfav	
Behavioral Control (kontrol perilaku)	1. Kemampuan mengatur pelaksanaan (<i>regulated administration</i>)	4*, 10	1, 7	10
	2. Kemampuan mengatur stimulus (<i>stimulus modifiability</i>)	16, 22, 28	13, 19, 25	
Cognitive Control (kontrol kognitif)	1. Kemampuan untuk memperoleh informasi (<i>information gain</i>)	5, 11	2, 8	10
	2. Kemampuan melakukan penilaian (<i>appraisal</i>)	17, 23, 29	14*, 20*, 26	
Decisional Control (mengontrol keputusan)	1. Memilah mana yang harus dilakukan	6, 12	3, 9	10
	2. Memilah mana yang harus dihindari	18, 24, 30	15*, 21, 27	
Jumlah				30

Keterangan:

Tanda * : item gugur

2. Estimasi reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pernyataan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pernyataan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2009: 46).

Metode untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan bantuan aplikasi *SPSS for windows*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila: Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel (Ghozali, 2009: 49).

Hasil uji reliabilitas pada skala disiplin kerja dilakukan dalam dua putaran. Putaran pertama diketahui nilai *Cronbach's Alpha* 0,924 dan *N of Items* 48, hasilnya reliabel karena $0,924 > 0,60$. Putaran kedua diketahui nilai *Cronbach's Alpha* 0,947 dan *N of Items* 40, yang mana $0,947 > 0,60$ sehingga hasil reliabel. Dapat dilihat pada tabel 3.6:

Tabel 3.6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	40

Hasil uji reliabilitas pada skala *self control* dilakukan dalam dua putaran. Putaran pertama diketahui nilai *Cronbach's Alpha* 0,919 dan *N of Items* 30, hasil reliabel karena $0,919 > 0,60$. Putaran kedua diketahui nilai *Cronbach's Alpha* 0,928 dan *N of Items* 26, yang mana $0,928 > 0,60$ sehingga reliabel. Dapat dilihat pada tabel 3.7:

Tabel 3.7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	26

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan suatu cabang statistik yang menyajikan data (ukuran-ukuran, rangkuman) dari data dalam sampel (Hermawan, 2009: 214).

Uji deskriptif berguna untuk menggambarkan ciri-ciri khas dari sampel atau data yang dikumpulkan. Ciri-ciri khas itu dapat berupa nilai rata-rata, modus, titik tengah, simpangan baku, nilai minimum, nilai maksimum, varians, dan lain-lain (Sufren & Natanael, 2013: 21).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan

digunakan dalam penelitian. Secara umum, data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat menggunakan uji Normal *Kolmogorov-Smirnov*. Agar hasil penelitian baik, uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian (Jubilee, 2018: 49).

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai $p\text{-value} \geq 0,05$, maka data berdistribusi normal dan jika $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal (Priyatno, 2009: 28).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menilai apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan memanfaatkan uji linearitas ini, maka akan diperoleh informasi tentang model empiris yang sebaiknya berbentuk linear, kuadran, atau kubik (Jubilee, 2018: 54).

Untuk uji linearitas, yang harus diperhatikan adalah nilai signifikansi. Pada baris *Linearity* jika nilai $p < 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berarti, dan pada baris *Deviation from Linearity* jika nilai $p > 0,05$ maka bersifat linier (Putu & Gusti, 2018: 68).

3. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis pada penelitian ini, maka digunakan uji hipotesis dengan rumus Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan aplikasi SPSS *for windows*.

Kuat tidaknya hubungan antara variabel diukur melalui koefisien korelasi (r), yang nilainya paling sedikit -1 dan paling besar 1 , jadi besaran nilai korelasi atau r adalah $-1 < r < 1$ (Santosa, 2018: 134).

Sehingga:

Jika $r = 1$ berarti hubungan x dan y sempurna dan positif

$r = -1$ berarti hubungan x dan y sempurna dan negatif

$r = 0$ berarti hubungan x dan y lemah sekali atau tidak berhubungan.

Koefisien korelasi (r) *Pearson Product Moment* dapat dihitung menggunakan rumus yang langsung dihitung dari skor mentah:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

N = jumlah subjek dan sampel

X = skor pada variabel X

Y = skor pada variabel Y

Selanjutnya, koefisien korelasi (r) yang diperoleh diuji signifikansinya. Korelasi terbukti signifikan jika $p < 0,05$ (Armeini, 2017: 67).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Daerah Operasi (DAOP) 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero), salah satu perusahaan di bidang jasa transportasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Kantor Daerah Operasi (DAOP) 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero), yang berjumlah 151 orang. Sedangkan, untuk pengambilan sampel digunakan teknik sampling kuota. Mengacu pada tabel *Krejcie* dan *Morgan*, jumlah kuota sampel terdiri dari 108 responden. Pengambilan data dilakukan mulai tanggal 10 Desember 2019 sampai tanggal 16 Desember 2019.

Uji deskriptif berguna untuk menggambarkan ciri-ciri khas dari karyawan Kantor Daerah Operasi (DAOP) 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Gambaran ciri-ciri khas itu dapat diketahui dari hasil nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), nilai minimum, dan nilai maksimum. Untuk mengetahui skor deskripsi data dalam penelitian ini digunakan bantuan SPSS 22 *for windows*. Hasil uji deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.1:

Tabel 4.1
Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Self Control	108	69	101	82,62	6,506
Disiplin Kerja	108	119	158	133,73	9,214
Valid N (listwise)	108				

Dari hasil uji deskriptif data di atas dapat dijelaskan bahwa, pada variabel *self control* nilai data minimum yaitu 69 dan nilai data maksimum yaitu 101, dengan nilai rata-rata 82,62 serta *standard deviation* 6,506. Sedangkan pada variabel disiplin kerja nilai data minimum yaitu 119 dan nilai data maksimum yaitu 158, dengan nilai rata-rata 133,73 serta *standard deviation* 9,214.

Selanjutnya untuk menentukan kategorisasi data masing-masing variabel penelitian, maka dibuat kategorisasi dengan menggunakan panduan batasan menurut Azwar (2012: 148), panduan kategorisasi dapat dilihat pada tabel 4.2:

Tabel 4.2
Norma Kategorisasi Batas

No.	Kategorisasi	Rumus
1.	Tinggi	$M + 1SD \leq X$
2.	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
3.	Rendah	$X < M - 1SD$

Nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), nilai minimum, dan nilai maksimum masing-masing skala harus diketahui terlebih dahulu untuk menentukan kategorisasi pada masing-masing variabel.

Diketahui pada skala *self control* terdapat 26 item dengan skor 1 sampai 4, dan pada skala disiplin kerja terdapat 40 item dengan skor 1 sampai 4. Untuk satuan standar deviasi kurve normal yaitu 6. Maka dapat diketahui *mean*, *standard deviation*, nilai minimum, dan nilai maksimum masing-masing variabel pada tabel 4.3:

Tabel 4.3
Nilai *Mean*, SD, Minimum, dan Maksimum per Variabel

No.	<i>Self Control</i>	Disiplin Kerja
1.	Nilai minimum = 26	Nilai minimum = 40
2.	Nilai maksimum = $26 \times 4 = 104$	Nilai maksimum = $40 \times 4 = 160$
3.	<i>Mean</i> = $(26 + 104) : 2 = 65$	<i>Mean</i> = $(40 + 160) : 2 = 100$
4.	SD = 13	SD = 20

Dari tabel di atas dapat dibuat kategorisasi data masing-masing variabel, untuk variabel *self control* dapat dilihat pada tabel 4.4:

Tabel 4.4
Kategorisasi Skor *Self Control*

No.	Kategorisasi <i>Self Control</i>	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi $78 \leq X$	86	80%
2.	Sedang $52 \leq X < 78$	22	20%
3.	Rendah $X < 52$	-	-

Dilihat dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas *self control* atau kontrol diri pada karyawan Kantor DAOP 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 80%, untuk kategori sedang sebesar 20%, dan untuk kategori rendah tidak ada. Untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.5:

Tabel 4.5
Kategorisasi Skor Disiplin Kerja

No.	Kategorisasi Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi $120 \leq X$	102	95%
2.	Sedang $80 \leq X < 120$	4	5%
3.	Rendah $X < 80$	-	-

Dilihat dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas disiplin kerja karyawan Kantor DAOP 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 95%, untuk kategori sedang sebesar 5%, dan untuk kategori rendah tidak ada.

2. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Secara umum, data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dalam penelitian ini diuji menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* dengan bantuan *SPPS 22 for windows*. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai $p\text{-value} \geq 0,05$, maka data berdistribusi normal dan jika $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal (Priyatno, 2009: 28).

Hasil uji normalitas yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.6:

Tabel 4.6
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	6,45777694
Most	Absolute	,083
Extreme	Positive	,083
Differences	Negative	-,065
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, cukup perhatikan *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Dalam tabel tersebut nilai signifikansinya 0,065, yang mana $0,065 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat mengungkap hubungan antar variabel bersifat linier atau tidak. Untuk uji linearitas, yang harus diperhatikan adalah nilai signifikansi. Pada baris *Linearity* jika nilai $p < 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berarti, dan pada baris *Deviation from Linearity* jika nilai $p > 0,05$ maka bersifat linier (Putu & Gusti, 2018: 68).

Data yang diolah adalah hasil skala *self control* sebagai variabel bebas (X) dan skala disiplin kerja sebagai variabel terikat (Y), dengan menggunakan teknik *ANOVA* dibantu aplikasi *SPSS 22 for windows*. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.7:

Tabel 4.7
Hasil uji linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Self Control	Betwe en Group s	(Combin ed)	5702,20 6	22	259,191	6,516	,000
		Linearit y	4621,00 4	1	4621,00 4	116,17 4	,000
		Deviation from Linearit y	1081,20 1	21	51,486	1,294	,202
Within Groups			3381,00 7	85	39,777		
Total			9083,21 3	10 7			

Tabel di atas menunjukkan hasil uji linearitas. Untuk mengetahui hasilnya lihat pada kolom sig., pada baris *Linearity* tercatat 0,000 yang mana $0,000 < 0,05$ maka hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y) berarti, dan pada baris *Deviation from Linearity* tercatat 0,202 yang mana $0,202 > 0,05$ maka kedua variabel bersifat linier.

3. Hasil Analisis data

Setelah melakukan uji asumsi selanjutnya dilakukan uji analisis data. Uji analisis data dalam penelitian ini adalah uji hipotesis. Uji hipotesisi bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, dalam penelitian ini digunakan

hipotesis ada hubungan positif antara *self control* dengan disiplin kerja karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan aplikasi SPSS 22 for windows.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil uji hipotesis
Correlations

		Self Control	Disiplin Kerja
Self Control	Pearson Correlation	1	,713**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	108	108
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,713**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	108	108

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dapat dilihat pada tabel di atas, nilai sig. variabel *self control* dan variabel disiplin kerja adalah 0,000. Menurut Armeini (2017: 67) korelasi terbukti signifikan jika $p < 0,05$. Nilai p hasil uji hipotesis penelitian ini adalah 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis penelitian ini dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self control* dengan disiplin kerja karyawan kantor DAOP 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Untuk mengetahui besar

hubungan antar variabel dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlation*, semakin nilai mendekati 1 maka semakin kuat hubungan, dan jika nilai di bawah 0,5 maka hubungan semakin lemah. Kriteria koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 4.9 (Pardede, 2014 dikutip dari Hendrawan, dkk, 2018: 27):

Tabel 4.9
Kriteria Koefisien Korelasi

Nilai r	Kriteria
0,00 sampai dengan 0,29	Korelasi sangat lemah
0,30 sampai dengan 0,49	Korelasi lemah
0,50 sampai dengan 0,69	Korelasi cukup
0,70 sampai dengan 0,79	Korelasi kuat
0,80 sampai dengan 1,00	Korelasi sangat kuat

Pada uji hipotesis penelitian ini nilai *Pearson Correlation* tercatat 0,713, yang mana $0,713 > 0,5$ dan pada rentang 0,70 sampai dengan 0,79 sehingga hubungan antara *self control* dengan disiplin kerja karyawan Kantor DAOP 4 PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dapat dikatakan kuat.

Nilai signifikansi korelasi yang diperoleh dalam uji hipotesis penelitian adalah $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara *self control* dengan disiplin kerja karyawan kantor DAOP 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Hipotesis yang diajukan peneliti, ada hubungan positif antara *self control* dengan disiplin kerja karyawan dapat diterima.

B. Pembahasan

Mengetahui hubungan antara *self control* dengan disiplin kerja karyawan kantor Daerah Operasi (DAOP) 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dapat dilakukan dengan menganalisis data hasil pengujian hipotesis yang telah diuji menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil dari uji hipotesis tersebut menyatakan bahwa korelasi antara *self control* dengan disiplin kerja karyawan tergolong kuat dengan nilai 0,713. Angka koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan positif, semakin tinggi *self control* maka semakin tinggi pula disiplin kerja, begitupun sebaliknya semakin rendah *self control* maka semakin rendah disiplin kerja karyawan. Dari hasil uji deskriptif diketahui bahwa *self control* karyawan DAOP 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) mayoritas berada pada kategori tinggi dengan persentase 80%, dan disiplin kerja karyawan pun berada pada kategori tinggi dengan persentase 95%. Tidak ada karyawan yang berada pada kategori rendah, selebihnya ada pada kategori sedang, dengan persentase sebesar 20% untuk *self control* dan 5% untuk disiplin kerja.

Cara mengetahui hipotesis yang diajukan diterima atau tidak dengan menggunakan uji dua sisi (*two tailed*). Hasil uji dua sisi (*two tailed*) pada penelitian ini sebesar 0,000. Dengan taraf signifikansi yang digunakan kurang dari 0,05. Sehingga hipotesis yang diajukan peneliti yaitu ada hubungan positif antara *self control* dengan disiplin kerja karyawan kantor DAOP 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dapat diterima. Hal ini membuktikan pernyataan Ahmad (2018) bahwa niat untuk menaati peraturan merupakan suatu

kesadaran bahwa tanpa disadari unsur ketaatan, tujuan tidak akan tercapai, hal ini berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk menaati peraturan muncul dari dalam diri sendiri. Dengan kata lain, orang yang dikatakan disiplin tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan kaku dan menetap, tetapi kehendak untuk menyesuaikan diri dengan ketentuan dan aturan yang ada.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah kontrol diri. Menurut Kurt Lewin (1996) ada dua faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu: faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Dalam teori psikoanalisa klasik terdapat struktur kepribadian yang dijelaskan oleh Sigmund Freud, salah satunya adanya *superego* yang dapat diartikan sebagai wewenang moral dari kepribadian, ia mencerminkan yang ideal dan bukan yang riil, dan memperjuangkan kesempurnaan dan bukan kenikmatan. Jika pada anak-anak kontrol orang tua yang menjadi pengendali perilaku, ketika seseorang sudah dewasa maka kontrol diri yang dapat menggantikan kontrol orang tua tersebut (Supratiknya, 1993: 67).

Soejono (1997) memaparkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja karyawan dikatakan baik apabila; karyawan datang tepat waktu, berpakaian rapi, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tiga aspek *self control* menurut Averill (1973), yaitu: kontrol perilaku, kontrol kognitif, dan mengontrol keputusan. Ketiga aspek

tersebut menjadi tolak ukur untuk mengetahui kontrol diri seseorang. Dari keseluruhan aspek disiplin kerja, semuanya memerlukan kemampuan kontrol diri yang baik agar dapat tercapai. Sebagai contoh, seorang karyawan harus mampu menahan dorongan negatif dalam diri atau rasa malas agar dapat bangun pagi untuk berangkat kerja, sehingga tidak menyebabkan keterlambatan. Dalam hal ini, karyawan mengontrol kognitifnya agar tidak terlambat berangkat kerja. Atau contoh lain, karyawan mampu mengontrol dirinya untuk tidak bersenda gurau selama jam kerja berlangsung, sehingga tercipta kenyamanan di tempat kerja dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Dalam hal ini, karyawan mengontrol perilakunya agar tercipta kenyamanan bekerja. Seorang karyawan harus memiliki kemampuan menahan dorongan-dorongan yang kurang menguntungkan dari dalam diri agar dapat menaati peraturan yang mengatur tata cara bekerja di tempat kerjanya, sehingga ia dapat bekerja dengan maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian dari Yuspratiwi (1990) menemukan bahwa individu yang memiliki *locus of control internal* lebih mampu mengontrol waktunya, lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan lebih menunjukkan performansi kerja yang lebih baik. Rotter (1996) menjelaskan bahwa *locus of control internal* merupakan keyakinan individu bahwa nasib atau peristiwa-peristiwa dalam hidupnya berada di bawah kontrol dirinya (*self control*). Sesuai dengan pendapat para ahli tersebut, melalui penelitian yang telah dilakukan tidak terdapat karyawan dengan tingkat *self control* rendah maupun tingkat disiplin kerja rendah. Mayoritas karyawan

memiliki tingkat *self control* tinggi dan juga tingkat disiplin kerja tinggi, dan selebihnya berada pada tingkat sedang. Hal tersebut membuktikan bahwa *self control* dan disiplin kerja karyawan berkorelasi.

Hasil penelitian menyatakan adanya hubungan positif antara *self control* dengan disiplin kerja karyawan kantor DAOP 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Sejalan dengan teori Golfried dan Merbaum yang menjelaskan bahwa kontrol diri (*self control*) sebagai suatu kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu kearah konsekuensi positif (Dayana & Marbun, 2018: 76). Kemampuan kontrol diri dapat membuat kehidupan seseorang menjadi lebih baik dan juga membuat ia dapat diterima di lingkungan sosialnya. Ketika individu dapat memanfaatkan *self control* nya dengan baik, ia mampu mengesampingkan semua keinginannya dan akan mengutamakan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa subjek penelitian atau karyawan kantor DAOP 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bekerja sesuai dengan aturan perusahaan. Meskipun ada beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran hingga menerima sanksi, namun jumlahnya sedikit. Terbukti dari daftar karyawan yang menerima sanksi per bulan Januari 2019 – bulan Oktober 2019 berjumlah 12 orang. Hal tersebut dikarenakan aturan pasti yang mengikat setiap karyawan, sehingga jika ada karyawan yang melakukan pelanggaran pasti ada konsekuensi (hasil wawancara dengan manajer SDM). Selama berada di lapangan peneliti menjumpai beberapa karyawan yang bergerombol dan merumpi saat

jam kerja, entah pekerjaannya sudah selesai atau sebagai selingan karena bosan, selain itu ada juga karyawan yang belum kembali ke ruang kerja padahal jam istirahat telah usai, namun frekuensinya tergolong sedikit karena mayoritas karyawan kantor DAOP 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) tergolong disiplin. Hal tersebut membuktikan karyawan memiliki *self control* yang baik, karena mereka mampu menahan dorongan-dorongan negatif dari dalam diri, mereka mampu mengesampingkan kepentingan pribadi, dan mereka dapat menjalankan kewajibannya sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Daerah Operasi (DAOP) 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero), dengan partisipan 108 responden yang diambil secara acak sebagai sampel, menggunakan alat ukur skala disiplin kerja dan skala *self control* yang diuji menggunakan uji analisis korelasi, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara *self control* dengan disiplin kerja karyawan kantor DAOP 4 Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi korelasi 0,000 yang mana $0,000 < 0,05$. Pada penelitian ini hasil uji analisis data korelasi sebesar 0,713, semakin mendekati 1 maka korelasi semakin kuat, sehingga korelasi antara *self control* dengan disiplin kerja karyawan tergolong kuat. Angka koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan positif, semakin tinggi *self control* maka semakin tinggi pula disiplin kerja, begitupun sebaliknya. Karyawan yang memiliki tingkat *self control* tinggi maka tingkat disiplin kerjanya juga tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat *self control* sedang bahkan rendah, maka tingkat disiplin kerjanya juga sedang bahkan rendah. Dapat dibuktikan dari kategorisasi uji deskriptif penelitian yang menghasilkan persentase karyawan dengan berbagai tingkatan, persentase karyawan dengan tingkat *self control* tinggi adalah 80% dan persentase karyawan dengan tingkat disiplin kerja tinggi ada 95%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Daerah

Operasi 4 Semarang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) tergolong disiplin. Angka korelasi yang tinggi pada subjek penelitian dapat dikarenakan aspek-aspek *self control* dan disiplin kerja yang ada sesuai dengan kondisi subjek pada saat penelitian dilaksanakan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini berisikan hal-hal yang diluar kendali peneliti sehingga tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Beberapa hal yang menjadi keterbatasan penelitian:

1. Waktu pengambilan data yang relatif lama dikarenakan peneliti melakukan penelitiannya pada akhir tahun, dimana beberapa karyawan mengambil jatah cuti yang tersisa sebelum memasuki tahun baru. Sehingga, terdapat kendala waktu dalam penyebaran alat ukur.
2. Rencana awal penelitian dalam uji deskriptif akan dibuat kategorisasi berdasarkan jenis kelamin dan usia, namun dikarenakan beberapa responden tidak mengisi identitas secara lengkap maka hal tersebut tidak terwujud.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi subjek penelitian
Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi diharapkan mampu mempertahankannya, sedangkan untuk karyawan yang masih memiliki disiplin kerja sedang diharapkan dapat meningkatkannya dengan

cara lebih dapat mengontrol diri dan mengesampingkan kesenangan diri sendiri.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti yang tertarik mengambil topik penelitian ini diharapkan mampu memperluas bahasan dalam mendeskripsikan subjek, seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan lainnya. Serta dapat mencakup populasi yang ada di instansi tersebut.

3. Bagi instansi terkait

Diharapkan pihak perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang peningkatan *self control* karyawan, seperti pelatihan kontrol diri (*self control training*).

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Pandi. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Amiruddin. (2019). *Pengaruh etos kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Anshori, Muslich & Iswati, Sri. (2009). *Buku ajar metodologi penelitian kuantitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR.
- Armeini, Anna Rangkuti. (2017). *Statistika inferensial untuk psikologi dan pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2014). *Penyusunan skala psikologi edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bachri, Syamsul Thalib. (2010). *Edisi revisi: psikologi pendidikan berbasis analisis empiris aplikatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan situasional dan pola komunikasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238-250.
- Burhan, M. Bungin. (2017). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Dayana, Indri & Juliaster Marbun. (2018). *Motivasi kehidupan*. Jakarta: Guepedia.
- Widodo. (2018). *Metodologi penelitian populer & praktis*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Edy, H. Sutrisno. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Enterprise, Jubilee. (2014). *SPSS untuk pemula*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Faiz, A. N. (2018). Hubungan antara disiplin kerja dengan konsep diri pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Fasilita, D. A. (2012). Kontrol diri terhadap perilaku agresif ditinjau dari usia Satpol Pp Kota Semarang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- Gardner, Howard. (2007). *Five minds for the future*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. Nur & Rini Risnawati. (2011). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- H.Timotius, Kris. 2017. *Pengantar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Hendrawan, Andi, dkk. (2018). *Proceeding cilacap national converence on maritime and multidisciplinary study "Perguruan tinggi di era Revolusi Industri 4.0"*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Hermawan, Asep. (2009). *Penelitian bisnis paradigma kuantitatif*. Jakarta: PT Grasindo.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39.
- Ibnu Katsir, Abul Fida Ismail. (2000). *Tafsir Ibnu Katsir (Terjemah)*. Bandung: Sinar Baru Al-Gensindo.
- Jauhary, M. F. (2008). Analisis pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan (Studi Kasus: PT. Behaestex, Gresik).
- Julia. (2018). *Prosiding seminar nasional: membangun generasi emas 2045 yang berkarakter dan melek IT dan pelatihan "Berpikir suprarasional"*. Sumedang: UPI Sumedang Press.

- Juliandi, Azuar, dkk. (2014). *Metodologi penelitian bisnis konsep & aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kristanti, Desi & Ria Lestari Pangastuti. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Muhammad, Lalu Saleh. (2018). *Man behind the scene aviation safety*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Mulianto, Sindu, dkk. (2006). *Panduan lengkap supervisi diperkaya perspektif syariah*. Jakarta: PT Gramedia.
- Muna, R. F., & Astuti, T. P. (2014). Hubungan antara kontrol diri dengan kecenderungan kecanduan media sosial pada remaja akhir. *Empati*, 3(4), 481-491.
- Priyatno, Dwi. (2009). *Mandiri belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Putu, I Ade & I Gusti Agung. (2018). *Panduan penelitian eksperimen beserta analisa statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Ramdhani, Neila, dkk. (2018). *Psikologi untuk Indonesia tangguh dan bahagia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Saepul, Asep Hamdi, dkk. (2012). *Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Santosa. (2018). *Statistika hospitalitas*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Silvia, Armida Asriel. (2016). *Manajemen kantor*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Solimun, dkk. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif perspektif sistem*. Malang: UB Press.
- Sufren & Yonathan Natanael. (2013). *Mahir menggunakan SPSS secara otodidak*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suharsono. (2002). *Melejitkan IQ, IE, dan IS*. Depok: Inisiasi Press.

- Supratiknya, A. (1993). *Psikologi kepribadian 1 teori-teori psikodinamik (klinis)*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Suryani & Hendryadi. (2016). *Metode riset kuantitatif: Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi islam*. Jakarta: Prenada Media.
- Susanto, Ahmad. (2018). *Bimbingan dan konseling di sekolah: Konsep, teori, dan aplikasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syaikh Abdul Muhsin bin Hamad Al-Abad. (1420). *Kitab Kaifa Yuaddi Al-Muwazhzhaf Al-Amanah*. Jakarta: Penerbit Daarul Qasim Lin Nasyr.
- Syamsir, Hendra. (2015). *Cara termudah mengaplikasikan statistika nonparametrik*. Jakarta: PT Gramedia.
- Trimo, Soejono. (1997). *Reference work dan bibliografi dengan sistem modular*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utomo, Sukendar Markus. (2017). *Psikologi komunikasi: teori dan praktek*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Winardi. (1982). *Pengantar methodology research*. Bandung: Alumni.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1



Nomor : 1071/TIM-PKL/XI/2019
Lampiran : 1 (satu) set
Perihal : Surat Pengantar Permohonan
Praktek Kerja Lapangan (PKL)

Bandung, 4 November 2019
Kepada:
Yth. Mgr SDM dan Umum Daop 4 Sm
di
Semarang

1. Menunjuk:

- a. Surat Keputusan Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Nomor KEP.M/KE.105/VIII/1/KA-2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Praktek Kerja Lapangan, Survey, Observasi, Penyebaran Kuisioner dan 5Penelitian di Lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero);
- b. Surat Kilat Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Nomor um.202/iii/2/ka-2015 tanggal 5 maret 2015 tentang tertib pengaturan pelaksanaan praktek kerja lapangan dan studi banding;
- c. Surat dari UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO No. B-2214/Un.10.7/K/PP.00.9/10/2019 tanggal 24 Oktober 2019 Perihal Permohonan Ijin.

2. Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini kami hadapkan mahasiswa/i sebagai berikut:


Sabbikha Zaharina Lutfi

NIM/NIS.1507016071

Untuk melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Unit Bapak/Ibu, selanjutnya mohon bantuan agar menunjuk seorang pegawai untuk pendamping mahasiswa/i dimaksud dalam menyelesaikan tugas mulai tanggal 1 November 2019 s.d. 30 November 2019.

3. Demikian disampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

a.n. CDD Training and Education
Manager Administration and Facility


BAMBANG SETIYO PRAYITNO
NIPP 39952

Tembusan Yth:

1. Dekan Universitas Islam Negeri Walisongo;
2. Manager SDM dan Umum Daop 4 Semarang;
3. Mahasiswa/Siswa yang bersangkutan agar mengirimkan laporan hasil riset kepada PT KAI (Persero);
4. Arsip.

LAMPIRAN 2

SKALA PENELITIAN SEBELUM UJI COBA

FORM PENELITIAN

Ini bukanlah sebuah tes, melainkan suatu kuesioner yang akan saya gunakan sebagai data primer penelitian tugas akhir saya. Kuesioner ini memberi kesempatan kepada saudara/i untuk mengetahui bagaimana Anda berpikir dan merasakan diri Anda sendiri. Partisipasi dari saudara/i sangat berarti bagi saya untuk menyelesaikan penelitian ini. Semua data dan identitas akan terjamin kerahasiannya, sehingga saudara/i tidak perlu khawatir.

Saya sampaikan terima kasih atas partisipasi saudara/i semua. Semoga hari Anda menyenangkan.

Hormat saya,

Sabbikha Zaharina Lutfi

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

(di tempat kerja saat ini)

PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan.

Baca dan pahami setiap pernyataan tersebut, kemudian pilih jawaban yang Anda anggap paling tepat untuk menggambarkan kondisi Anda di tempat kerja.

Pilihan jawaban yang tersedia:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Setiap orang dapat memberikan respon yang berbeda. Pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut Anda sendiri karena tidak ada pilihan jawaban yang dianggap salah

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1.	Saya berangkat kerja lebih pagi agar terhindar dari kemacetan	SS	S	TS	STS
2.	Saya berpenampilan rapi sesuai ketentuan perusahaan	SS	S	TS	STS
3.	Saya menjaga properti perusahaan dengan penuh tanggung jawab	SS	S	TS	STS
4.	Saya mengerjakan tugas dengan tepat	SS	S	TS	STS
5.	Saya bekerja berdasarkan ketentuan perusahaan	SS	S	TS	STS
6.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
7.	Berangkat terlambat karena kepentingan lain lebih baik daripada absen (alfa) berangkat bekerja	SS	S	TS	STS
8.	Saya lebih suka berpenampilan sesuai selera saya, walaupun itu bertentangan dengan ketentuan perusahaan	SS	S	TS	STS
9.	Suatu ketika saya teledor, tanpa sengaja merusak properti perusahaan	SS	S	TS	STS
11.	Ketika mood saya jelek, pekerjaan pun saya kerjakan seadanya	SS	S	TS	STS
12.	Tugas yang menurut saya mudah akan saya kerjakan belakangan	SS	S	TS	STS

13.	Saya bangun pagi agar tidak terlambat sampai ke kantor	SS	S	TS	STS
14.	Bagi saya, mengenakan atribut seragam lengkap adalah suatu kewajiban	SS	S	TS	STS
15.	Saya berhati-hati ketika menggunakan perlengkapan perusahaan	SS	S	TS	STS
16.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pada saya	SS	S	TS	STS
17.	Walaupun mood saya kurang bagus, saya tetap bekerja berdasarkan ketentuan yang ada	SS	S	TS	STS
18.	Saya bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan	SS	S	TS	STS
19.	Saya datang ke kantor ketika jam bekerja hampir dimulai	SS	S	TS	STS
20.	Saya malas mengenakan atribut seragam kerja lengkap	SS	S	TS	STS
21.	Saya kurang berhati-hati dalam menggunakan perlengkapan perusahaan	SS	S	TS	STS
22.	Saya belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat	SS	S	TS	STS
23.	Saya bekerja sesuai dengan mood saya saat itu juga	SS	S	TS	STS
24.	Saya bekerja seadanya, bagaimanapun hasilnya	SS	S	TS	STS
25.	Sebelum masuk ke dalam kantor, saya melepas jaket ataupun sweater yang saya kenakan	SS	S	TS	STS

26.	Dengan berpenampilan sesuai ketentuan perusahaan, saya lebih nyaman dalam bekerja	SS	S	TS	STS
27.	Saya tidak akan menyalahgunakan fasilitas perusahaan yang diberikan pada saya	SS	S	TS	STS
28.	Saya paham dengan tugas yang menjadi bagian saya	SS	S	TS	STS
29.	Saya berusaha mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan	SS	S	TS	STS
30.	Saya membimbing staff saya yang mengalami kesulitan	SS	S	TS	STS
31.	Saya mengenakan jaket ataupun sweater hingga masuk ruang kerja saya	SS	S	TS	STS
32.	Menurut saya berpenampilan rapi tidak berkaitan dengan kenyamanan bekerja	SS	S	TS	STS
33.	Saya menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi	SS	S	TS	STS
34.	Saya tidak memahami tugas saya secara rinci	SS	S	TS	STS
25.	Saya mematuhi aturan perusahaan hanya yang menurut saya benar	SS	S	TS	STS
36.	Saya mematuhi aturan ketika ada atasan saja	SS	S	TS	STS
37.	Saya tetap tertib bergantian dengan rekan kerja untuk menekan <i>finger print</i>	SS	S	TS	STS

38.	Kepercayaan diri saya meningkat ketika saya berpenampilan dengan rapi	SS	S	TS	STS
39.	Saya menggunakan fasilitas yang ada di perusahaan dengan baik	SS	S	TS	STS
40.	Saya mengetahui batasan-batasan tugas saya	SS	S	TS	STS
41.	Pantang bagi saya melanggar aturan perusahaan	SS	S	TS	STS
42.	Mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan adalah keharusan bagi saya	SS	S	TS	STS
43.	Saya sampai di kantor ketika jam kerja hampir dimulai, sehingga saya terburu-buru menyerobot karyawan lain untuk menekan <i>finger print</i>	SS	S	TS	STS
44.	Berpenampilan kurang rapi membuat saya merasa malu	SS	S	TS	STS
45.	Saya memanfaatkan fasilitas yang ada secara berlebih	SS	S	TS	STS
46.	Saya kurang tahu batasan tugas yang harus saya kerjakan	SS	S	TS	STS
47.	Saya kurang mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan	SS	S	TS	STS
48.	Bagi saya tugas yang sudah selesai tidak harus dilaporkan lagi pada atasan	SS	S	TS	STS
49.	Ketika ada staff yang melakukan kesalahan, saya tidak dapat menahan amarah	SS	S	TS	STS

50.	Dalam bekerja, saya tidak harus berkoordinasi dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
51.	Saat menimbulkan masalah saya lebih memilih diam, berpura-pura tidak tahu	SS	S	TS	STS
52.	Saya menahan amarah ketika ada staff yang melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS
53.	Saya menjaga komunikasi dengan rekan kerja agar dapat berkoordinasi tentang tugas	SS	S	TS	STS
54.	Saya akan segera meminta maaf ketika menimbulkan masalah	SS	S	TS	STS
55.	Saya tidak terima jika disalahkan oleh rekan kerja	SS	S	TS	STS
56.	Memecahkan masalah pekerjaan tidak harus berwawasan luas, cukup selesaikan sebisanya	SS	S	TS	STS
57.	Saya tidak dapat mengatasi kekacauan yang saya buat	SS	S	TS	STS
58.	Saya berusaha memahami kesalahan saya ketika ada rekan kerja yang menyalahkan	SS	S	TS	STS
59.	Memiliki wawasan luas dapat membantu saya memecahkan masalah dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
60.	Ketika saya mendapat masalah di tempat kerja, sebisa mungkin saya akan mengatasinya tanpa menyebabkan kericuhan	SS	S	TS	STS
61.	Saya mencuri-curi waktu istirahat agar dapat bersantai lebih lama	SS	S	TS	STS

62.	Banyaknya tugas yang harus diselesaikan membuat saya cemas	SS	S	TS	STS
63.	Saya tidak bisa menghindari perseteruan di empat kerja	SS	S	TS	STS
64.	Walaupun ada kesempatan untuk beristirahat melampaui ketentuan, saya tidak menggunakannya	SS	S	TS	STS
65.	Banyaknya tugas yang harus diselesaikan menjadi tantangan tersendiri bagi saya	SS	S	TS	STS
66.	Sebisa mungkin saya akan menghindari perseteruan di tempat kerja	SS	S	TS	STS
67.	Saya tahu menggunakan waktu istirahat melampaui ketentuan adalah hal yang salah, tetapi saya tetap melakukannya	SS	S	TS	STS
68.	Saya kesal jika rekan kerja memperlakukan saya dengan buruk	SS	S	TS	STS
69.	Saya tidak dapat menahan diri untuk berbincang-bincang dengan rekan kerja selama jam kerja berlangsung	SS	S	TS	STS
70.	Ketika rekan kerja yang lain masih berada di kantin padahal jam istirahat telah usai, saya tetap kembali ke ruang kerja	SS	S	TS	STS
71.	Saya sabar saat mendapat perlakuan kurang mengenakan dari rekan kerja	SS	S	TS	STS
72.	Ketika rekan kerja asyik berbincang selama jam kerja, saya lebih	SS	S	TS	STS

	memilih fokus dengan pekerjaan				
73.	Ketika merasa bosan saya memilih bermain game atau sosial media, meskipun pekerjaan menumpuk	SS	S	TS	STS
74.	Tugas yang overload membuat saya gelisah	SS	S	TS	STS
75.	Saya beristirahat melebihi ketentuan waktu yang ditetapkan	SS	S	TS	STS
76.	Meskipun perasaan malas muncul, saya tetap bekerja sebaik mungkin	SS	S	TS	STS
77.	Ketika tugas overload, saya tetap tenang dan berusaha mengerjakan semaksimal mungkin	SS	S	TS	STS
78.	Memanfaatkan waktu istirahat sesuai ketentuan yang ada	SS	S	TS	STS

LAMPIRAN 3

Hasil SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Disiplin Kerja

a. Putaran 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	150,36	170,990	,652	,920
ITEM2	149,88	177,193	,598	,921
ITEM3	149,76	180,273	,376	,923
ITEM4	149,80	177,750	,560	,921
ITEM5	149,84	176,973	,615	,921
ITEM6	149,72	181,793	,268	,924
ITEM7	151,36	191,157	-,336	,929
ITEM8	150,32	183,393	,216	,924
ITEM9	150,44	175,090	,537	,921
ITEM10	150,56	174,673	,375	,924
ITEM11	150,40	183,667	,093	,925
ITEM12	150,48	179,677	,217	,925
ITEM13	149,96	181,457	,190	,925
ITEM14	149,80	177,833	,554	,921
ITEM15	149,76	177,773	,566	,921

ITEM16	149,92	174,743	,789	,920
ITEM17	149,96	177,623	,578	,921
ITEM18	149,64	179,073	,513	,922
ITEM19	150,96	174,873	,501	,922
ITEM20	150,16	176,473	,824	,920
ITEM21	150,16	174,640	,695	,920
ITEM22	150,28	176,460	,677	,921
ITEM23	150,32	178,310	,422	,922
ITEM24	150,24	175,023	,738	,920
ITEM25	150,28	175,793	,624	,921
ITEM26	149,92	177,910	,471	,922
ITEM27	149,88	174,610	,610	,921
ITEM28	149,76	180,107	,389	,923
ITEM29	149,92	174,660	,610	,921
ITEM30	149,88	186,277	-,069	,926
ITEM31	150,44	176,590	,455	,922
ITEM32	150,36	178,240	,401	,923
ITEM33	150,28	174,793	,612	,921

ITEM34	150,12	180,527	,415	,923
ITEM35	150,96	175,040	,457	,922
ITEM36	150,36	174,657	,512	,922
ITEM37	149,80	177,083	,611	,921
ITEM38	149,68	180,227	,401	,923
ITEM39	149,84	177,140	,602	,921
ITEM40	150,04	174,290	,746	,920
ITEM41	150,00	175,833	,624	,921
ITEM42	149,72	178,460	,525	,922
ITEM43	150,16	175,807	,616	,921
ITEM44	151,60	193,500	,394	,931
ITEM45	150,40	183,583	,064	,927
ITEM46	150,08	178,577	,554	,922
ITEM47	150,20	177,417	,467	,922
ITEM48	150,16	176,057	,599	,921

b. Putaran 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	127,88	168,360	,629	,945
ITEM2	127,40	173,917	,608	,945
ITEM3	127,28	176,877	,393	,946
ITEM4	127,32	174,643	,557	,945
ITEM5	127,36	173,740	,622	,945
ITEM6	127,24	178,190	,300	,947
ITEM7	127,96	171,957	,538	,945
ITEM8	128,08	171,327	,383	,948
ITEM9	127,32	174,143	,595	,945
ITEM10	127,28	174,043	,611	,945
ITEM11	127,44	171,257	,818	,944
ITEM12	127,48	173,843	,627	,945
ITEM13	127,16	175,557	,543	,945
ITEM14	128,48	171,927	,492	,946

ITEM15	127,68	173,810	,779	,944
ITEM16	127,68	171,810	,675	,944
ITEM17	127,80	173,333	,676	,945
ITEM18	127,84	175,973	,371	,947
ITEM19	127,76	172,107	,723	,944
ITEM20	127,80	173,083	,595	,945
ITEM21	127,44	174,923	,460	,946
ITEM22	127,40	170,750	,655	,945
ITEM23	127,28	176,460	,425	,946
ITEM24	127,44	170,757	,657	,944
ITEM25	127,96	174,457	,399	,947
ITEM26	127,88	175,110	,400	,946
ITEM27	127,80	172,167	,582	,945
ITEM28	127,64	177,657	,388	,946
ITEM29	128,48	171,010	,500	,946
ITEM30	127,88	170,527	,564	,945
ITEM31	127,32	173,977	,608	,945
ITEM32	127,20	177,083	,399	,946

ITEM33	127,36	173,990	,603	,945
ITEM34	127,56	171,090	,752	,944
ITEM35	127,52	172,927	,609	,945
ITEM36	127,24	174,690	,574	,945
ITEM37	127,68	172,143	,652	,945
ITEM38	127,60	175,917	,513	,946
ITEM39	127,72	174,960	,424	,946
ITEM40	127,68	173,227	,579	,945

LAMPIRAN 4

Hasil SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala *Self Control*

a. Putaran 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	86,84	83,723	,844	,912
ITEM2	86,60	86,167	,664	,914
ITEM3	86,68	87,060	,596	,915
ITEM4	87,12	90,860	,101	,923
ITEM5	86,56	88,257	,428	,917
ITEM6	86,48	89,593	,383	,919
ITEM7	87,32	87,227	,424	,918
ITEM8	86,80	89,250	,475	,920
ITEM9	86,96	89,373	,465	,917
ITEM10	86,56	85,507	,728	,914
ITEM11	86,52	86,843	,577	,915
ITEM12	86,68	86,393	,568	,915
ITEM13	87,12	86,027	,557	,916
ITEM14	87,40	89,833	,221	,920
ITEM15	87,04	90,707	,262	,919

ITEM16	87,40	84,000	,690	,913
ITEM17	86,72	85,460	,682	,914
ITEM18	86,60	87,417	,526	,916
ITEM19	87,16	85,390	,673	,914
ITEM20	88,04	90,790	,146	,921
ITEM21	87,48	85,010	,593	,915
ITEM22	87,00	83,667	,720	,913
ITEM23	87,16	87,223	,426	,918
ITEM24	86,92	85,743	,722	,914
ITEM25	87,20	84,750	,477	,917
ITEM26	87,64	87,407	,358	,919
ITEM27	87,36	86,073	,389	,919
ITEM28	86,92	85,327	,770	,913
ITEM29	87,04	82,290	,732	,912
ITEM30	86,68	85,310	,533	,916

b. Putaran 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	76,44	76,423	,837	,921
ITEM2	76,20	78,417	,696	,923
ITEM3	76,28	79,377	,616	,925
ITEM4	76,16	80,390	,461	,926
ITEM5	76,08	81,660	,316	,928
ITEM6	76,92	79,910	,404	,927
ITEM7	76,40	81,750	,363	,929
ITEM8	76,56	82,007	,425	,927
ITEM9	76,16	77,723	,767	,922
ITEM10	76,12	78,943	,621	,924
ITEM11	76,28	78,793	,580	,925
ITEM12	76,72	78,210	,590	,925
ITEM13	77,00	76,500	,701	,923
ITEM14	76,32	77,977	,686	,923
ITEM15	76,20	80,000	,512	,926

ITEM16	76,76	78,107	,656	,924
ITEM17	77,08	77,827	,571	,925
ITEM18	76,60	75,750	,771	,922
ITEM19	76,76	79,273	,465	,927
ITEM20	76,52	78,510	,696	,923
ITEM21	76,80	77,417	,470	,927
ITEM22	77,24	80,523	,304	,930
ITEM23	76,96	79,457	,327	,930
ITEM24	76,52	77,760	,785	,922
ITEM25	76,64	74,740	,752	,922
ITEM26	76,28	77,710	,546	,925

LAMPIRAN 5

SKALA SETELAH UJI COBA

ALAT UKUR PSIKOLOGIS



Disusun Oleh:

Nama : Sabbikha Zaharina Lutfi

NIM : 1507016071

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2019

PENGANTAR

Kuesioner ini memberi kesempatan kepada Anda untuk mengetahui bagaimana Anda berpikir dan merasakan diri Anda sendiri. Ini bukanlah sebuah tes. Dalam kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar atau salah dan setiap orang bisa memberi jawaban yang berbeda.

Pada halaman berikut ini disajikan serangkaian pernyataan yang menggambarkan diri Anda secara benar atau kurang benar (atau salah). Gunakan pilihan jawaban yang telah disediakan untuk menggambarkan kondisi Anda pada setiap pernyataan yang disajikan. Jawablah setiap pernyataan yang ada sesuai dengan apa yang Anda rasakan saat ini, meskipun hal itu berbeda dengan yang Anda rasakan sebelumnya (pada masa dahulu). Kerahasiaan data sepenuhnya terjamin, sehingga Anda tidak perlu khawatir.

Hormat saya,

Sabbikha Zaharina Lutfi

PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan tersebut, kemudian lingkarilah jawaban yang Anda anggap paling tepat untuk menggambarkan kondisi Anda saat ini.

Pilihan jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**Setiap orang dapat memberikan respon yang berbeda.
Pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut Anda sendiri
karena tidak ada pilihan yang dianggap salah.**

Identitas:

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama Bekerja :

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1.	Saya berangkat kerja lebih pagi agar terhindar dari kemacetan	SS	S	TS	STS
2.	Saya berpenampilan rapi sesuai ketentuan perusahaan	SS	S	TS	STS
3.	Saya menjaga properti perusahaan dengan penuh tanggung jawab	SS	S	TS	STS
4.	Saya mengerjakan tugas dengan tepat	SS	S	TS	STS
5.	Saya bekerja berdasarkan ketentuan perusahaan	SS	S	TS	STS
6.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
7.	Suatu ketika saya teledor, tanpa sengaja merusak properti perusahaan	SS	S	TS	STS
8.	Saya mengerjakan tugas dengan cepat agar selesai tepat waktu, hasil masalah belakangan	SS	S	TS	STS
9.	Bagi saya, mengenakan atribut	SS	S	TS	STS

	seragam lengkap adalah suatu kewajiban				
10.	Saya berhati-hati ketika menggunakan perlengkapan perusahaan	SS	S	TS	STS
11.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pada saya	SS	S	TS	STS
12.	Walaupun mood saya kurang bagus, saya tetap bekerja berdasarkan ketentuan yang ada	SS	S	TS	STS
13.	Saya bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan	SS	S	TS	STS
14.	Saya datang ke kantor ketika jam bekerja hampir dimulai	SS	S	TS	STS
15.	Saya malas mengenakan atribut seragam kerja lengkap	SS	S	TS	STS
16.	Saya teledor dalam menggunakan perlengkapan perusahaan	SS	S	TS	STS
17.	Saya belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat	SS	S	TS	STS
18.	Saya mengerjakan tugas sesuka hati	SS	S	TS	STS
19.	Saya bekerja seadanya, bagaimanapun hasilnya	SS	S	TS	STS
20.	Sebelum masuk ke dalam kantor, saya melepas jaket ataupun sweater yang saya kenakan	SS	S	TS	STS
21.	Dengan berpenampilan sesuai ketentuan perusahaan, saya lebih nyaman dalam bekerja	SS	S	TS	STS
22.	Saya enggan menyalahgunakan fasilitas perusahaan yang diberikan pada saya	SS	S	TS	STS

23.	Saya paham dengan tugas yang menjadi bagian saya	SS	S	TS	STS
24.	Saya berusaha mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan	SS	S	TS	STS
25.	Saya mengenakan jaket ataupun sweater hingga masuk ruang kerja saya	SS	S	TS	STS
26.	Menurut saya berpenampilan rapi tidak berkaitan dengan kenyamanan bekerja	SS	S	TS	STS
27.	Saya menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi	SS	S	TS	STS
28.	Saya tidak memahami tugas saya secara rinci	SS	S	TS	STS
29.	Saya mematuhi aturan perusahaan hanya yang menurut saya benar	SS	S	TS	STS
30.	Saya mematuhi aturan ketika ada atasan saja	SS	S	TS	STS
31.	Saya tetap tertib bergantian dengan rekan kerja untuk menekan <i>finger print</i>	SS	S	TS	STS
32.	Kepercayaan diri saya meningkat ketika saya berpenampilan dengan rapi	SS	S	TS	STS
33.	Saya menggunakan fasilitas yang ada di perusahaan dengan baik	SS	S	TS	STS
34.	Saya mengetahui batasan-batasan tugas saya	SS	S	TS	STS
35.	Pantang bagi saya melanggar aturan perusahaan	SS	S	TS	STS

36.	Mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan adalah keharusan bagi saya	SS	S	TS	STS
37.	Saya sampai di kantor ketika jam kerja hampir dimulai, sehingga saya terburu-buru menyerobot karyawan lain untuk menekan <i>finger print</i>	SS	S	TS	STS
38.	Saya kurang tahu apa yang boleh dan tidak boleh saya kerjakan	SS	S	TS	STS
39.	Saya kurang mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan	SS	S	TS	STS
40.	Bagi saya tugas yang sudah selesai tidak harus dilaporkan lagi pada atasan	SS	S	TS	STS
41.	Ketika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan, saya tidak dapat menahan amarah	SS	S	TS	STS
42.	Dalam bekerja, saya tidak harus berkoordinasi dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
43.	Saat menimbulkan masalah saya lebih memilih diam, berpura-pura tidak tahu	SS	S	TS	STS
44.	Saya menjaga komunikasi dengan rekan kerja agar dapat berkoordinasi tentang tugas	SS	S	TS	STS
45.	Saya akan segera meminta maaf ketika menimbulkan masalah	SS	S	TS	STS
46.	Saya tidak terima jika disalahkan oleh rekan kerja	SS	S	TS	STS
47.	Saya memecahkan masalah pekerjaan semampunya	SS	S	TS	STS
48.	Saya tidak dapat mengatasi kekacauan	SS	S	TS	STS

	yang saya buat				
49.	Saya berusaha memahami kesalahan saya ketika ada rekan kerja yang menyalahkan	SS	S	TS	STS
50.	Memiliki wawasan luas dapat membantu saya memecahkan masalah dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
51.	Saat mendapat masalah di tempat kerja, sebisa mungkin saya akan mengatasinya tanpa menyebabkan keributan	SS	S	TS	STS
52.	Saya mencuri-curi waktu istirahat agar dapat bersantai lebih lama	SS	S	TS	STS
53.	Walaupun ada kesempatan untuk beristirahat melampaui ketentuan, saya tidak menggunakannya	SS	S	TS	STS
54.	Banyaknya tugas yang harus diselesaikan menjadi tantangan tersendiri bagi saya	SS	S	TS	STS
55.	Sebisa mungkin saya akan menghindari perseteruan di tempat kerja	SS	S	TS	STS
56.	Saya tahu menggunakan waktu istirahat melampaui ketentuan adalah hal yang salah, tetapi saya tetap melakukannya	SS	S	TS	STS
57.	Saya tidak dapat menahan diri untuk berbincang-bincang dengan rekan kerja selama jam kerja berlangsung	SS	S	TS	STS
58.	Ketika rekan kerja yang lain masih berada di kantin padahal jam istirahat	SS	S	TS	STS

	telah usai, saya tetap kembali ke ruang kerja				
59.	Saya sabar saat mendapat perlakuan kurang mengenakan dari rekan kerja	SS	S	TS	STS
60.	Ketika rekan kerja asyik berbincang selama jam kerja, saya lebih memilih fokus dengan pekerjaan	SS	S	TS	STS
61.	Ketika merasa bosan saya memilih bermain game atau sosial media, meskipun pekerjaan menumpuk	SS	S	TS	STS
62.	Tugas yang terlalu banyak membuat saya gelisah	SS	S	TS	STS
63.	Saya beristirahat melebihi ketentuan waktu yang ditetapkan	SS	S	TS	STS
64.	Meskipun perasaan malas muncul, saya tetap bekerja sebaik mungkin	SS	S	TS	STS
65.	Ketika tugas menumpuk, saya tetap tenang dan berusaha mengerjakan semaksimal mungkin	SS	S	TS	STS
66.	Saya memanfaatkan waktu istirahat sesuai ketentuan yang ada	SS	S	TS	STS

“TERIMA KASIH”

LAMPIRAN 6

Hasil Tabulasi Data Responden

Subjek	X	Y
Subjek 1	86	141
Subjek 2	83	154
Subjek 3	101	154
Subjek 4	79	129
Subjek 5	87	138
Subjek 6	78	126
Subjek 7	89	130
Subjek 8	80	139
Subjek 9	80	125
Subjek 10	86	123
Subjek 11	81	131
Subjek 12	85	131
Subjek 13	92	145
Subjek 14	74	130
Subjek 15	91	138
Subjek 16	77	129
Subjek 17	82	133
Subjek 18	79	127
Subjek 19	76	125
Subjek 20	82	135
Subjek 21	93	135
Subjek 22	89	145
Subjek 23	81	129
Subjek 24	81	130

Subjek 25	78	125
Subjek 26	84	131
Subjek 27	83	154
Subjek 28	86	146
Subjek 29	78	135
Subjek 30	87	138
Subjek 31	77	128
Subjek 32	76	128
Subjek 33	87	149
Subjek 34	83	132
Subjek 35	86	141
Subjek 36	83	129
Subjek 37	81	128
Subjek 38	79	131
Subjek 39	84	127
Subjek 40	85	128
Subjek 41	89	143
Subjek 42	76	127
Subjek 43	77	119
Subjek 44	83	137
Subjek 45	79	131
Subjek 46	82	130
Subjek 47	84	131
Subjek 48	83	135
Subjek 49	78	125
Subjek 50	76	130
Subjek 51	77	131
Subjek 52	83	145
Subjek 53	76	131

Subjek 54	79	135
Subjek 55	84	144
Subjek 56	87	127
Subjek 57	87	134
Subjek 58	79	138
Subjek 59	83	135
Subjek 60	101	155
Subjek 61	85	141
Subjek 62	76	132
Subjek 63	85	137
Subjek 64	90	143
Subjek 65	81	134
Subjek 66	78	147
Subjek 67	73	123
Subjek 68	101	158
Subjek 69	76	123
Subjek 70	75	137
Subjek 71	81	133
Subjek 72	81	127
Subjek 73	86	130
Subjek 74	85	125
Subjek 75	87	150
Subjek 76	84	131
Subjek 77	89	136
Subjek 78	81	131
Subjek 79	78	129
Subjek 80	80	130
Subjek 81	77	126
Subjek 82	69	121

Subjek 83	77	119
Subjek 84	71	120
Subjek 85	84	131
Subjek 86	101	155
Subjek 87	89	143
Subjek 88	77	119
Subjek 89	89	136
Subjek 90	85	141
Subjek 91	101	154
Subjek 92	93	135
Subjek 93	87	149
Subjek 94	86	146
Subjek 95	78	125
Subjek 96	77	119
Subjek 97	69	121
Subjek 98	92	145
Subjek 99	78	126
Subjek 100	81	134
Subjek 101	71	120
Subjek 102	81	127
Subjek 103	80	139
Subjek 104	80	125
Subjek 105	86	123
Subjek 106	81	131
Subjek 107	85	131
Subjek 108	74	130

LAMPIRAN 7

Hasil SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	108
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	6,45777694
Most Extreme Differences	
Absolute	,083
Positive	,083
Negative	-,065
Test Statistic	,083
Asymp. Sig. (2-tailed)	,065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

LAMPIRAN 8

Hasil SPSS Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja Self Control	Between * Groups	(Combined)	5702,206	22	259,191	6,516	,000
		Linearity	4621,004	1	4621,004	116,174	,000
		Deviation from Linearity	1081,201	21	51,486	1,294	,202
Within Groups			3381,007	85	39,777		
Total			9083,213	107			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Self Control	,713	,509	,792	,628

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Hipotesis

Correlations

		Self Control	Disiplin Kerja
Self Control	Pearson Correlation	1	,713**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	108	108
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,713**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	108	108

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Sabbikha Zaharina Lutfi
2. Tempat, Tgl. Lahir : Wonosobo, 13 Januari 1997
3. Alamat Rumah : Kalibeber rt.01/rw.07,
Mojotengah, Wonosobo
4. Hp : 082324007698
5. E – mail : sabbikhazhrn@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

- a. RA Masyitoh Hajah Maryam (2001 – 2003)
- b. SD N 2 Kalibeber (2003 – 2009)
- c. SMP N 1 Wonosobo (2009 – 2012)
- d. SMA N 2 Wonosobo (2012 – 2015)

Semarang, 27 Desember 2019

Sabbikha Zaharina Lutfi
NIM. 1507016071