

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Berbagai perilaku yang ditampilkan oleh karyawan pada saat bekerja di sebuah perusahaan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Helmi (1996) berpendapat bahwa fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan disebut dengan disiplin kerja. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningih, 2008).

Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2009). Hal ini sependapat dengan ungkapan Moenir (2004) bahwa Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan

tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

VeithzalRavai (2006) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Saat karyawan melakukan pelanggaran peran manajer akan sangat dibutuhkan, apabila manajer lalai akan hal itu akan membuat perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan, banyak aturan yang dilanggar dan membuat system yang telah ada sebelumnya menjadi rusak atau tidak berjalan sebagaimana seharusnya. Menurut Rivai & Sagala (2013) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin memiliki arti penting bagi perusahaan agar hasil yang didapatkan oleh perusahaan terpenuhi secara optimal.

Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan. Malayu S.P Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa, "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh

suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seperti yang diungkapkan Leteiner (1983) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan pada peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi dan sekaligus menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi.

Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja di Micro Banking Bank X Medan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Bisnis Peminjaman Keuangan milik Negara dengan system perbankan, yaitu berdasarkan hasil observasi dan pengambilan data ialah masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam hal kehadiran saat jam masuk kerja, selain itu karyawan yang tidak disiplin masuk pada jam kerja mengganggu konsentrasi karyawan lainnya saat masuk diruang semangat untuk brifing dipagi harinya, hal ini diperkuat saat karyawan yang terlambat masuk membuka pintu sebahagian tidak lagi fokus dengan Pembina briefing yang memberikan arahan kepada karyawan. Tidak hanya itu, terdapat tiga karyawan yang diketahui melanggar aturan dengan membagikan *password* user id kepada rekan kerjanya pada saat jam bekerja.

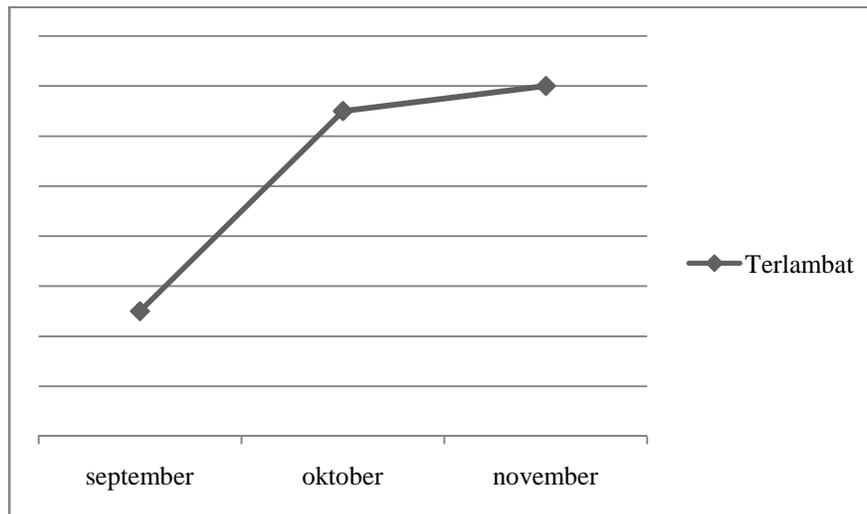
Adapun data lapangan/primer (perusahaan) yang menyatakan karyawan yang tidak disiplin dalam hal kehadiran saat jam masuk kerja dalam rekap periode tiga bulan (September-November 2017) yang diperoleh dari salah satu Intern Micro Banking Bank X Medan, sebagai berikut :

**Tabel 1. Data rekapulasi keterlambatan rangkap 3 bulan**

SEPTRMBER	OKTOBER	NOVEMBER
Terdapat 5 Orang terlambat dari 43 Orang	Terdapat 13 Orang terlambat dari 43 Orang	Terdapat 14 Orang terlambat dari 43 Orang

*Sumber : Salah satu internal Micro Banking Bank BUMN“X” Medan*

Berdasarkan data tabel 1, peneliti membuat kedalam sebuah gambar untuk mempermudah dalam melihat kenaikan yang signifikan jumlah karyawan yang tidak disiplin saat jam masuk kerja periode September-November, sebagai berikut:



*Sumber : Salah satu internal Micro Banking Bank BUMN“X” Medan*

**Gambar 1.1. Grafik keterlambatan perbulan/ rangkap 3 bulan**

Proses absensi di salah satu Micro Banking Bank BUMN “X” Medan ini dengan menggunakan *finger print* yaitu meletakkan jari jempol kanan dialat tersebut. Sesuai dengan

ketentuan dan aturan perusahaan karyawan jam masuk kerja pukul 07.30 Wib, karyawan yang dianggap terlambat apabila datang pada pukul 07.31 Wib.

Berdasarkan Gambar 1.1 dihalaman sebelumnya dapat dilihat bahwa pemenuhan tingkat ketepatan waktu bekerja karyawan yang tidak mencapai 100%, jumlah karyawan yang terlambat masuk jam kerja mengalami peningkatan setiap bulannya selama periode 3 bulan terakhir (September-November). Tentunya kedisiplinan harus tetap dijaga dan perlu mendapat perhatian. Jika hal ini terus berlangsung tentunya akan memberikan dampak buruk bagi kelangsungan perusahaan diantaranya: karyawan bisa bertindak semaunya, Aturan dan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis tidak dipatuhi karyawan, Atasan atau pun pemimpin perusahaan tidak lagi dipatuhi dan disegani.

Beberapa pelanggaran lain ditemukan oleh peneliti dan diperkuat dengan observasi dan wawancara pada pihak perusahaan, yaitu: terdapat Tiga karyawan yang memberikan *User Id* ke rekan kerjanya dan juga ketika waktu pulang kerja karyawan tidak mematikan komputer yang digunakannya, padahal sudah ditegaskan dengan peraturan yang tertulis dari pihak perusahaan bahwasanya seorang karyawan tidak diperkenankan/diperbolehkan untuk memberikan *User Id* kepada rekan sekerjanya untuk menghindari yang tidak diinginkan, namun dalam kenyataannya masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran. Pelanggaran karyawan ini adalah perilaku yang menyimpang untuk melakukan tindakan menurut kehendak sendiri tanpa memperhatikan peraturan yang telah dibuat.

Menurut Nitisemito (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dibedakan menjadi 2 (dua) faktor yaitu: 1) Faktor Internal, yang meliputi kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik, rasa aman di masa depan, serta kepuasan kerja. 2) Faktor Eksternal, yang meliputi motivasi kerja ekstrinsik, kepemimpinan, lingkungan kerja, tindakan indisipliner

yang diberikan, jumlah dan komposisi kompensasi, posisi kerja, mutasi, serta promosi. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerjakaryawan adalah faktor pribadi yaitu kepribadian.

Kepribadian merupakan organisasi dinamis meliputi sistem psiko-fisik yang menentukan ciri-ciri tingkah laku yang tercermin dalam cita-cita, watak, sikap dan sifat-sifat serta perbuatan manusia (Allport, 2005). Ada beberapa ciri Kepribadian populer yaitu 1) *Locus of Control* 2) *Intorvert dan esktrovert* 3) kepribadian tipe A. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Rotter, 1966).

Secara keseluruhan *Locus of Control* merupakan cara pandang seseorang dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Menurut pendapat Rotter (1996) menyatakan bahwa *locus of control* adalah Tingkat dimana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi (dalam Allen 2003). Dan juga Rotter (1990) menyatakan bahwa *Locus of control* baik internal maupun eksternal merupakan tingkatan seorang individu berharap bahwa reinforcement atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka (dalam Hyatt & Prawitt (2001). Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *internal Locus of control*, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *external Locus of control*.

Adapun penelitian yang bertema kedisiplinan dan *locus of control* dilakukan Yuspratiwi (1990) yang 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 pada situasi yang kompleks. Selanjutnya, penelitian Bagus

Arief Aprilianto Hasibuan & Mochamad (2017) bahwa dalam hasil penelitiannya menunjukkan *internal locus of control* memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan hubungan yang searah atau menguatkan, kemudian *external locus of control* berpengaruh terhadap disiplin kerja namun memiliki hubungan yang berlawanan arah.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian terkait dengan pengaruh *locus of control* terhadap disiplin kerja pada karyawan Micro Banking Bank X MEDAN”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yaitu “Apakah ada pengaruh *locus of control* terhadap disiplin kerja karyawan Micro Banking Bank X Medan?”.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah : “Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap disiplin kerja karyawan Micro Banking Bank X Medan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

### **1.4.1. Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut: Secara ilmiah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah informasi bagi pembaca, khususnya ilmu di bidang sumber daya manusia dalam hal pengelolaan disiplin kerja.

### **1.4.2. Praktis**

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi, masukan, diharapkan memberikan masukan bagi perusahaan dalam rekrutmen, pembinaan, dan pengelolaan para auditornya dan cara pengolahannya dalam bentuk materi pelatihan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Dapat memberikan masukan informasi dan pemahaman terutama mengenai tanggung jawab karyawan mendisiplinkan dirinya untuk mematuhi setiap aturan sebagai karyawan dilihat dari *faktor locus of Control*.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *locus of control* dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tambahan atau pembandingan bagi penelitian lain yang penelitiannya sejenis.

## **BAB II**

# **TINJAUAN PUSTAKA**

## **2.1 Disiplin Kerja**

### **2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Leteiner (1983) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan pada peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi dan sekaligus menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi. Disiplin juga diartikan sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian,2003).

Sependapat dengan Hasibuan (2003) bahwa disiplin ialah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Viethzal (2003), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, dan bertanggungjawab atas tugas yang di amanahkan kepadanya.

Ditambahkan oleh Heidjrachman dan Husnan (2002) yang menyatakan bahwa disiplin adalah setia perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Menurut Davis (2004) menyatakan disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membina dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik, sehingga disiplin diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan dari kutipan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib dan teratur, dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu wadah organisasi melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara tertib, teratur, dan disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku atau ditetapkan dalam organisasi tersebut, sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

### **2.1.2. Proses Terbentuknya Disiplin Kerja**

Proses terbentuknya disiplin bermula dari pembuatan norma dalam suatu kelompok. Pembentukan norma dalam suatu kelompok kerja bisa berlangsung dengan berbagai cara, ada yang memakai kata-kata yang diungkapkan oleh atasan atau rekan sekerja sebagai norma atau aturan dalam bekerja. Norma kelompok supaya berjalan efektif maka perlu melibatkan partisipasi anggota kelompok dalam pembentukannya. Partisipasi individu dalam pembuatan norma memungkinkan terciptanya pengertian dan kesadaran, sehingga norma kelompok dijadikan

sebagai normanya sendiri. Kedisiplinan muncul dari kesadaran tiap-tiap anggota kelompok untuk menaati aturan organisasi. Terbentuknya norma kelompok diikuti dengan sosialisasi atau pengenalan norma tersebut pada seluruh anggota kelompok, dapat dipastikan bahwa individu yang dilibatkan dalam pembuatan norma, tidak atau jarang melanggar norma-norma yang telah digariskan dalam kelompok (Walgito, 2001). Kesadaran dari tiap anggota menaati norma akan memudahkan tercapainya tujuan kelompok.

Norma telah dibentuk dan ditetapkan sejak awal terbentuknya kelompok dan norma tersebut mengalami perubahan selama periode waktu tertentu mengingat kebutuhan dan tanggung jawab yang makin meningkat. Bagi anggota organisasi yang baru bergabung biasanya diminta untuk menandatangani semacam kontrak perjanjian yang merumuskan peraturan-peraturan perusahaan dan kesediaan kedua belah pihak (individu dan organisasi) untuk menaatinya. Timpe (2001) menyebut perjanjian antara individu dan organisasi sebagai kontrak psikologis. Kontrak psikologis yang kurang jelas menyebabkan banyak harapan organisasi dan karyawan tidak terpenuhi. Kontrak psikologis adalah suatu kesepakatan implisit antarindividu dan antara individu dengan organisasi. Kontrak ini merincikan apa yang diharapkan setiap pihak agar dapat diberikan dan diterima satu sama lain. Harapan-harapan ini secara sadar atau tidak sadar dapat bersifat psikologis, sosial, ekonomis, kultural, dan pendidikan. Para karyawan baru mungkin mengharapkan organisasi memenuhi kebutuhan pribadi, seperti rasa aman, stabilitas, pengawasan yang cukup, tanggung jawab yang tepat, kepuasan kerja, diterima oleh orang lain, pertumbuhan pribadi, pengakuan dan penghargaan. Berdasarkan pandangan Walgito (2001) sebagaimana telah dijelaskan maka proses terbentuknya disiplin kerja bermula dari pembuatan norma saat awal dibentuknya kelompok, pembuatan norma tersebut melibatkan partisipasi anggota organisasi. Pelibatan anggota organisasi dalam pembuatan norma mendorong munculnya pengertian dan

kesadaran untuk menjadikannya norma pribadi sehingga mau menaati aturan tanpa paksaan demi tercapainya tujuan organisasi.

### **2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Memiliki karyawan yang disiplin tentu saja akan memberikan dampak yang signifikan pada perusahaan. Namun sayangnya, tak semua karyawan memiliki karakteristik yang sama. Ada karyawan yang bisa disiplin dan ada yang tidak. Menumbuhkan sifat disiplin kerja pada karyawan bukanlah hal yang bisa dilakukan sekejap mata dan tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan tersebut. Menurut Hasibuan (2012) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Faktor Tujuan dan kemampuan maksudnya ialah ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

Faktor Teladan pemimpin maksudnya ialah Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin. Faktor Balas jasa merupakan faktor yang

berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

Faktor Keadilan adalah faktor yang mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Faktor Kepengawasan melekat (Wasket) merupakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kemudian ada Faktor Sanksi hukuman ialah faktor yang berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang. Faktor Ketegasan disini maksudnya ialah Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada. Dan yang terakhir adalah Hubungan kemanusiaan yang maksudnya ialah terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

Ditambahkan menurut pendapat ahli lain, seperti yang dinyatakan oleh Nitisemito (2001) bahwa secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dalam diri individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu ini meliputi: kepribadian, semangat kerja, motivasi

kerja *intrinsik* serta kepuasan kerja, sedangkan faktor dari luar individu meliputi: motivasi kerja *ekstrinsik*, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan.

Kemudian dilanjutkan menurut pendapat Singodimedjo (2000), faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sehubungan dengan pendapat Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah: Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Besar kecilnya pemberian kompensasi, Besar kecilnya kompensasi 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 dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. 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 menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah

merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari.

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. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar 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 sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata: “Untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.”

Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para

karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: 1. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, 2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, 3. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, 4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan pandangan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain : motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, sanksi atas pelanggaran dan kepemimpinan.

#### **2.1.4. Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja tidak terbentuk begitu saja, ada indikator-indikator pembentuk disiplin kerja karyawan. Menurut Lateiner (dalam Soejono, 2002) umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dari : keteraturan dan ketepatan waktu bekerja, kepatuhan terhadap peraturan, menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, memiliki tanggung jawab.

Keteraturan dan ketepatan waktu bekerja, yaitu Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik. Berpakaian rapi di tempat kerja, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan

berpakaian rapi suasana kerja akan terasnyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerjayang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor dengantidak hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, merupakan cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapatmenunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, jugamenunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi. Memiliki tanggung jawab, ialah indicator yang sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerjakaryawan tinggi.

Kemudian ditambahkan menurut pendapat Nitisemito (2001) aspek-aspek yang terdapat dalam pengertian disiplin kerja meliputi: pemahaman terhadap peraturan yang berlaku, kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan standar, dan pemberian hukuman jika terjadi pelanggaran.

Pemahaman peraturan yang berlaku maksudnya ialah Sebelum mematuhi suatu peraturan perlu diketahui apakah karyawan sudah mengetahui atau memahami standar atau peraturan dengan jelas. Seorang karyawan menunjukkan kedisiplinan yang baik bila perilakunya menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas suatu peraturan, berarti karyawan secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan sehingga karyawan akan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan.

Kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan standar, Karyawan mempunyai disiplin tinggi jika tidak memiliki catatan pelanggaran selama kerjanya, mentaati suatu peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah

ditetapkan. Senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan merupakan contoh dari bentuk-bentuk kepatuhan terhadap aturan standar.

Pemberian hukuman jika terjadi pelanggaran, Disiplin sering dikonotasikan sebagai hukuman namun tidak semua ketentuan disiplin berbentuk hukuman. Hukuman hanya diberikan ketika seseorang karyawan melakukan pelanggaran. Pemberian hukuman juga dilakukan sesuai jenis dan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain: ketepatan waktu, pemahaman peraturan dan taat terhadap peraturan, mengikuti prosedur organisasi/perusahaan, tanggung jawab.

## ***2.2. Locus of Control***

### ***2.2.1. Pengertian Locus of Control***

*Locus of control* merupakan salah satu jenis kepribadian dari berbagai macam jenis kepribadian yang ditemukan dan kemukakan para ahli psikologi diseluruh dunia. Menurut pendapat Rotter (1996) menyatakan bahwa *locus of control* adalah Tingkat dimana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi. Dan juga Rotter (1990) menyatakan bahwa *Locus of control* baik internal maupun eksternal merupakan tingkatan seorang individu berharap bahwa reinforcement atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka (dalam Hyatt & Prawitt (2001)). Mereka yang yakin dapat

mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki internal *Locus of control*, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki external *Locus of control*.

Didukung pendapat Jaya dan Rahmat (2005) Locus of Control adalah suatu cara yang mana individu memiliki tanggungjawab terhadap kegiatan yang terjadi didalam kontrol atau diluar kontrol dirinya. Selain itu juga pendapat dari Ida dan Dwinta (2010) membedakan orientasi Locus of Control menjadi dua, yakni *locus of control internal*, dan *locus of control eksternal*, hal ini dijelaskan bahawa individu dengan *locus of control internal* cenderung menganggap bahwa ketrampilan (skill), kemampuan (ability), dan usaha (effort) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan Locus of Control eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah bagaimana individu mempersepsikan reinforcement baik kegagalan atau keberhasilan yang diraihny apakah akibat faktor dari dalam (tingkah lakunya sendiri, usaha yang dilakukannya sendiri) atau luar dirinya (keberuntungan, nasib, atau kesempatan).

### **2.2.2. Aspek-aspek *Locus of Control***

*Locus of control* yang dimiliki setiap individu tidak terbentuk begitu saja, ada beberapa dimensi yang membentuk *locus of control* tersebut. Rotter; Phares, 1992 (Nurhidayah dan Hidayanti, 2010) mengatakan *locus of control* dibedakan atas dua Aspek, yaitu *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal*.

## 1. Aspek Internal

Individu yang memiliki aspek internal percaya bahwa hasil dan perilaku mereka disebabkan faktor dalam dirinya. Mereka selalu menghubungkan suatu peristiwa dengan faktor dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal diantaranya kemampuan, minat, dan usaha.

### a. Kemampuan

Individu yang memiliki *locus of control internal* percaya pada kemampuan yang dimiliki. Kesuksesan dan kegagalan sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka.

### b. Minat

Individu yang memiliki *locus of control internal* memiliki minat yang lebih besar terhadap control perilaku, peristiwa dan tindakan mereka.

### c. Usaha

Individu yang memiliki *locus of control internal* bersikap pantang menyerah dan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilaku mereka.

## 2. Aspek Eksternal

Seseorang yang memiliki locus of control eksternal mempercayai bahwa hasil yang diperoleh olehnya berasal dari faktor luar dirinya. Faktor aspek eksternal diantaranya Nasib, Keberuntungan, social ekonomi, dan pengaruh orang lain.

### a. Nasib

Individu yang memiliki *locus of control eksternal* percaya akan firasat baik dan buruk. Mereka menganggap kesuksesan dan kegagalan yang mereka peroleh sudah ditakdirkan dan mereka tidak dapat mengubah kembali peristiwa yang telah terjadi.

b. Keberuntungan

Individu yang memiliki *locus of control eksternal* menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan dan mereka sangat memercayai adanya keberuntungan.

c. Social ekonomi

Individu yang memiliki *locus of control eksternal* bersifat matrealistic dan menilai orang berdasarkan tingkat kesejahteraannya.

d. Pengaruh orang lain

Individu yang memiliki *locus of control eksternal* menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi mempengaruhi perilaku mereka dan sangat mengharapkan bantuan dari orang lain.

Sependapat dengan Lewicki (2013) yang menyatakan bahwa *Locus of Control* merupakan cara pandang seorang individu memandang setiap hasil yang didapatkan olehnya, baik maupun buruk merupakan hasil dari tindakan kapasitas dan faktor-faktor yang berasal dari dalam dirinya. Seseorang yang menghubungkan penyebab suatu peristiwa terjadi karena alasan internal (seperti, kemampuan) memiliki *internal locus of control* yang tinggi. Kemudian *locus of control* eksternal menurut Lewicki (2013) merupakan Tipe orang yang akan cenderung tidak memberikan totalitasnya dalam bekerja, sebab ia terlalu banyak khawatir akan faktor-faktor di luar dirinya yang akan menghambat dirinya dalam bekerja maupun karirnya. Apabila seseorang menghubungkan suatu penyebab peristiwa terjadi karena berbagai alasan eksternal (seperti, keberuntungan atau nasib) memiliki *external locus of control* yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Aspek *locus of control* ada 2 yaitu *locus of control internal* yang merupakan pandangan individu bahwa hasil yang diperoleh dari dirinya seperti (minat, usaha, dan kemampuan), sedangkan *locus of control eksternal* merupakan

pandangan individu bahwa hasil yang diperolehnya dipengaruhi dari faktor luar seperti (Nasib, keberuntungan, social ekonomi, dan pengaruh orang lain).

### **2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *Locus OfControl***

Faktor Pembentuk Locus of Control Secara umum, locus of control terbentuk melalui hubungan dengan kelurgadan perkembanganusia yang dimiliki individu. Interaksi anak dan orang tua yang hangat, fleksibel akan menghasilkan anak yang berorientasi ke internal, bila dibandingkan dengan orang tua yang menolak, memusuhi dan mendominasi dalam segala sesuatu. Sering tidaknya orang tua berada dirumah ikut pula mempengaruhi terbentuknya *locus of control*. Anak-anak yang orang tuanya sering tidak berada dirumah lebih eksternal bila dibandingkan dengan orang tua yang sering dirumah.

Selain itu perkembangan *locus of control* kearah internal terjadi dengan bertambah usia seseorang. Menurut Englar bahwa semakin dewasa usia maka *locus of control* berkembang kearah internal dan stabil pada usia paruh baya. Hal ini disebabkan karena semakin bertambahnya kemampuan persepsi sehingga memungkinkan mereka melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap model-model penalaran logis yang mnyangkut sebab-akibat yang terjadi antara perilaku dan motivasi yang melatarbelakanginya (Gufron & Risnawati, 2010).

Sependapat dengan pendapat Rotter dan para ahli yang mengatakan bahwa usia mempengaruhi *locus of control* yang dimiliki individu. Ditunjukkan dengan *locus of control* internal akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Hal ini berkaitan dengan tingkat kematangan berpikir dan kemampuan mengambil keputusan. Dimana teori Rotter menitik

beratkan pada penelitian kognitif terutama persepsi sebagai penggerak tingkah laku dan tentang bagaimana tingkah laku dikendalikan dan diarahkan melalui fungsi kognitif (Allen, 2013).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *locus of control* diantaranya faktor lingkungan yang didukung oleh peran keluarga terutama kelekatan hubungan orang tua dengan anak dan bertambahnya usia seseorang.

#### **2.2.4. Karakteristik *Locus Of Control*.**

Perbedaan karakteristik antara locus of control internal dan eksternal menurut Ngatemin (2009), adalah sebagai berikut:

1. Locus of control internal :Suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfiir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.
2. Locus of control eksternal: kurang memiliki inisiatif, sudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luar yang mengontrol, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

#### **2.3. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap disiplin kerja.**

Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat di identifikasikan, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus

untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Kedisiplinan bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Jadi, kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan. Disiplin kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan maupun organisasi. Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja (Nitisemito, 2001).

Tinggi rendahnya disiplin kerja seorang karyawan ditentukan oleh beberapa factor, antara lain: *Factor Internal*, yang meliputi kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik, rasa aman di masa depan, serta kepuasan kerja. *Factor Eksternal*, yang meliputi motivasi kerja ekstrinsik, kepemimpinan, lingkungan kerja, tindakan indisipliner yang diberikan, jumlah dan komposisi kompensasi, posisi kerja, mutasi, serta promosi (Nitisemito dalam Sunarsih, 2001). Penelitian Yuspratiwi menemukan bahwa individu yang memiliki kecenderungan *locus of control internal* lebih mampu mengontrol waktunya, lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja, serta lebih menunjukkan perfomansi kerja yang lebih baik pada situasi yang kompleks. Faktor kepribadian juga akan berpengaruh pada cara pandang seseorang. Cara pandang inilah yang menentukan persepsi karyawan terhadap kepemimpinan atasan serta dukungan organisasi terhadap dirinya, sehingga akan berpengaruh pada perfomasi kerja yang dalam hal ini adalah disiplin kerja karyawan (Spriegel dalam Yuspratiwi, 1990).

## **2.4. Kerangka konseptual**

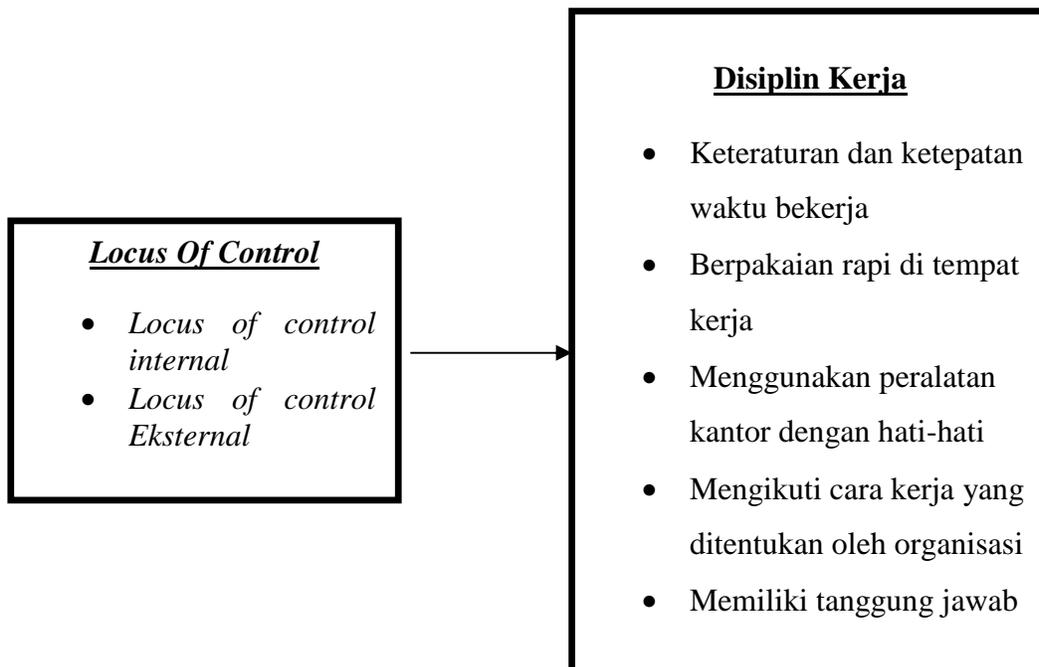
Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam sebuah perusahaan khususnya yang bergerak dibagian badan usaha milik negara tentu disiplin kerja berperan penting dalam kelancaran produktivitas perusahaan. Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya: Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Dampak disiplin kerja untuk perusahaan yang terlihat dari karyawan, mereka menghasilkan produk bermutu, memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan dan memiliki integritas dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan tentu harus memperhatikan karyawan yang bekerja didalam perusahaan. Ketika karyawan puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan yang sesuai dengan kerja nyata yang diberikan tentunya akan menambah semangat dalam bekerja. Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu faktor dari disiplin adalah kepribadian, *Locus of control* merupakan salah satu jenis kepribadian dari berbagai jenis kepribadian lainnya. *Locus of control* adalah persepsi atas suatu kejadian atau hasil yang didapatkan dalam hidup individu apakah sebagai hasil dari dirinya sendiri atau karena bantuan dari sumber-sumber diluar dirinya dimana ia sendiri memiliki peran yang sangat sedikit, seperti keberuntungan, takdir, atau bantuan orang lain. Dari locus of control manfaat yang didapatkan ialah bagaimana karyawan mempersepsikan dan mengendalikan setiap hal-hal yang terjadi pada dirinya sehingga karyawan tersebut mampu mendisiplinkan dirinya dari persepsi yang dimilikinya. Diketahui bahwa locus of control internal lebih mampu mengontrol waktunya, lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan lebih menunjukkan performansi kerja yang lebih baik pada situasi yang kompleks.

Dari penjelasan yang sudah diuraikan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Locus of control terhadap disiplin kerja karyawan. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dalam penelitian ini diberikan kerangka konsep sebagai berikut:



## **2.5. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :Ada Pengaruh *Locus of Control (Internal& Eksternal)* terhadap Disiplin kerja karyawan di Micro BankingBank BUMN “X” Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang dimana terdiri satu variabel terikat (dependen) dan satu variabel bebas (independen). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, sedangkan variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi.

1. Variabel Independen (X) : *locus of control*
2. Variabel dependen (Y) : Disiplin Kerja

### **3.2. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

*a. Locus Of Control* merupakan Keyakinan individu bahwa setiap kegagalan atau keberhasilan yang diraihinya ialah hasil dari tingkah lakunya sendiri dan usaha yang dilakukannya sendiri (*internal*) atau adanya keberuntungan, nasib, atau kesempatan yang ada dilingkungannya (*eksternal*).

#### *1. Locus of control internal*

Keyakinan seseorang terhadap keberhasilan maupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang dihubungkan dengan faktor internal yang ada dalam individu seperti kemampuan kerja, tindakan kerja serta usaha yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan kerja yang dialaminya.

#### *2. Locus of control eksternal*

Individu dengan locus of control eksternal meyakini bahwa apa yang mereka dapatkan disebabkan oleh faktor dari luar dirinya, diantaranya meyakini bahwa keberuntungan berpengaruh terhadap kesuksesan dan kebahagiaannya, hasil kerja dipengaruhi oleh nasib, keberuntungan, social ekonomi yang tinggi, dan pengaruh seseorang yang memiliki kekuasaan yang dapat membantunya.

#### b. Disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap ataupun tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan pada peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi dilihat dengan keteraturan dan ketepatan waktunya dalam bekerja, kepatuhan terhadap peraturan, menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, beserta tanggung jawabnya.

### **3.3. Subjek penelitian**

Subjek penelitian ini ialah Karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun di Microbanking Bank BUMN "X" Medan.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Micro Banking Bank X Medan yang berjumlah 53 Karyawan.

#### **3.4.2. Sampel**

Arikunto (Riduwan dan Akdon, 2008) mengatakan sampel adalah bagian dari populasi sebagian atau wakil populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Selanjutnya Sugiyono

memberikan pengertian sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Riduwan dan Akdon, 2008).Arikunto mengatakan jika ukuran populasi kurang dari 100, lebih baik seluruh subjek diambil semua untuk diteliti (Total Sampling).Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 53 karyawan Microbanking Bank BUMN “X” Medan.

### 3.5. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Skala psikologi, yaitu dengan menyusun pertanyaan atau pernyataan yang masing-masing item diberi *range* skor dalam Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2007). Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban sebagai berikut:

**Tabel 2. Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	4
2.	Setuju (S)	3
3.	Tidak Setuju (TS)	2
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber: Sugiyono (2007)**

Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi lima pilihan jawaban. Bentuk pernyataan yang diajukan memiliki item *favourable* dan item *unfavourable*. Hal ini untuk menghindari jumlah yang bersifat asal menjawab. Dimana untuk masing-masing pernyataan disediakan empat alternatif jawaban yang menunjukkan sikap sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan tidak sangat setuju (TST). Cara penilaian skala yaitu dengan cara memberikan skor pada sebuah skala agar dapat dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 3. Skor Jawaban Skala Likert Favorable dan Unfavorable**

<b>Jawaban</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
Favourable	4	3	2	1
Unfavourable	1	2	3	4

Pengembangan instrument penelitian dikembangkan berdasarkan kisi-kisi sebagai berikut :

**Tabel 4. Blue- Print *Locus Of Control***

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Internal	Kemampuan	1,9,19,	14,27	<b>15</b>
	Minat	8,13,22,	2,30	
	Usaha	3,18,23,	12,28	
Eksternal	Nasib	21,24,	4,15	<b>17</b>
	Keberuntungan	7,20,25,32		
	Social Ekonomi	16,29	6,26	
	Pengaruh orang lain	5,10,11,17,31		
<b>Jumlah</b>				<b>32</b>

**Tabel 5. Blue-Print Disiplin Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>	<b>Jumlah</b>
Keteraturan dan ketepatan waktu bekerja	1,7,18,25	15	<b>5</b>
Berpakaian rapi di tempat kerja	2,16,23	8,12	<b>5</b>
Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati	3,9,13	19,22	<b>5</b>
Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi	4,17,21	10,24	<b>5</b>
Memiliki tanggung jawab	6,11,14,20	5	<b>5</b>
<b>Jumlah</b>			<b>25</b>

### **3.5.1.Uji Coba Instrumen**

Sebelum digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya. Instrumen penelitian perlu diuji cobakan terlebih dahulu. Uji coba instrumen pada penelitian ini dilakukan kepada 30 Karyawan yang bekerja di PT. Sumatra Sarana yang beralamatkan di jalan Veteran No.1 Komplek Center Point Medan.

### **3.5.2.Uji Validitas**

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini validitas data yang diperoleh dengan menunjukkan skor angka yang diperoleh dari jawaban pernyataan skala yang diajukan pada mahasiswa yang mengambil skripsi. Menurut Arikunto (2006), nilai validitas dicari dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Hal ini digunakan untuk mengkorelasikan skor butir yang dinyatakan dengan

simbol (X) terhadap skor total instrumen yang dinyatakan dengan simbol (Y). Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{\sum X (Y)}{N}}{[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}][\sum Y^2 - \frac{\sum Y^2}{N}]}$$

Keterangan:

$r_{xy}$	= koefisien korelasi <i>product moment</i>
$\sum XY$	= jumlah hasil perkalian antara tiap butir dengan skor total
$\sum X$	= jumlah skor keseluruhan subjek tiap butir
$\sum Y$	= jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
$\sum X^2$	= jumlah kuadrat skor x
$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat skor y
$N$	= jumlah subjek

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah jika  $r \geq 0,3$ . Jadi korelasi butir soal dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir soal dalam instrumen itu dinyatakan tidak valid. Hasil uji coba validitas instrumen pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas Skala *Locus Of Control*

Instrumen variabel *Locus Of Control* dikembangkan menjadi 32 butir pernyataan, setelah dilakukan uji coba skala ditemukan sebanyak 10 butir pernyataan yang tidak valid diantaranya item 6, 7, 12, 14, 15, 16, 23, 24, 25, dan 26. Ada pun item pernyataan yang Valid sebanyak 22

Butir yang mewakili Pernyataan untuk variabel penelitian *Locus Of Control* dan telah mewakili tiap aspek yang diungkap dalam penelitian ini. Berikut rincian uji validitas variabel :

**Tabel 6. Uji Validitas Skala TO Locus Of Control**

<b>Variabel</b>	<b>R hitung</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,478	Valid
Item 2	0,706	Valid
Item 3	0,721	Valid
Item 4	0,527	Valid
Item 5	0,555	Valid
Item 6	-0,086	Tidak Valid
Item 7	0,217	Tidak Valid
Item 8	0,549	Valid
Item 9	0,625	Valid
Item 10	0,504	Valid
Item 11	0,713	Valid
Item 12	0,087	Tidak Valid
Item 13	0,625	Valid
Item 14	0,139	Tidak Valid
Item 15	0,160	Tidak Valid
Item 16	0,084	Tidak Valid
Item 17	0,494	Valid
Item 18	0,364	Valid
Item 19	0,535	Valid
Item 20	0,713	Valid
Item 21	0,449	Valid
Item 22	0,549	Valid
Item 23	0,084	Tidak Valid
Item 24	-0,086	Tidak Valid
Item 25	0,160	Tidak Valid
Item 26	0,084	Tidak Valid
Item 27	0,504	Valid
Item 28	0,625	Valid
Item 29	0,713	Valid
Item 30	0,625	Valid
Item 31	0,549	Valid

Item 32	0,549	Valid
---------	-------	-------

b. Uji Validitas Skala Disiplin Kerja

Instrumen variabel Disiplin kerja dikembangkan menjadi 25 butir pernyataan. Setelah dilakukan uji coba skala terdapat 6 butir pernyataan yang tidak valid, yaitu butir pernyataan nomor 1, 5, 6, 10, 14 dan 15.. Dari 25 butir pernyataan, ada 19 butir pernyataan yang valid dapat mewakili untuk dijadikan sebagai butir pernyataan variabel penelitian Disiplin kerja dan telah mewakili tiap indikator yang telah diungkap dalam penelitian ini. Berikut rincian uji validitas variabel :

**Tabel 7. Uji Validitas Skala TO Disiplin kerja**

Variabel	R hitung	Keterangan
Item 1	0,278	Tidak Valid
Item 2	0,698	Valid
Item 3	0,800	Valid
Item 4	0,488	Valid
Item 5	0,202	Tidak Valid
Item 6	-0,226	Tidak Valid
Item 7	0,592	Valid
Item 8	0,493	Valid
Item 9	0,488	Valid
Item 10	-0,262	Tidak Valid
Item 11	0,733	Valid
Item 12	0,616	Valid
Item 13	0,542	Valid
Item 14	-0,003	Tidak Valid
Item 15	0,279	Tidak Valid
Item 16	0,580	Valid
Item 17	0,429	Valid
Item 18	0,366	Valid
Item 19	0,676	Valid
Item 20	0,538	Valid

Item 21	0,711	Valid
Item 22	0,404	Valid
Item 23	0,676	Valid
Item 24	0,418	Valid
Item 25	0,486	Valid

### 3.5.3. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan mempunyai reliabilitas apabila instrumen itu cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena itu instrumen sudah cukup baik (Arikunto, 2006). Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

- = koefisien reliabilitas alpha
- k = jumlah aitem
- S<sub>j</sub> = varians responden untuk 1 aitem
- S<sub>x</sub> = jumlah varians skor total

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien Alpha lebih besar atau sama dengan 0,600. Uji reliabilitas dalam penelitian ini akan menggunakan SPSS 17. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas instrumen yang telah dilakukan:

**Tabel 8. Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Alpha	Item pernyataan	Keterangan
<i>Locus Of Control</i>	0,919	22	Reliabel
Disiplin Kerja	0,905	19	Reliabel

### 3.6 Analisis Data

Data penelitian yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan statistic deskriptif dan statistic inferensial. Statistic deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan variable penelitian sedangkan statistic inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Uji hipotesis penelitian menggunakan uji regresi linear sederhana dengan rumus. Langkah-langkah pengujian hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Uji Asumsi

- a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas untuk data kedua variabel diperoleh dari nilai kolmogorov-Smirnov Z (K-S Z), apabila nilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan program *SPSS for Windows Release 17*.
- b. Uji Linieritas, merupakan pengujian garis regresi antara variable bebas dengan variabel tergantung. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh *locus of control* terhadap disiplin kerja mengikuti garis linier atau tidak, dengan menggunakan program computer *SPSS for Windows Release*.

## 2. Uji Hipotesa

Uji hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dengan menggunakan program computer *SPSS for Windows Release 17*. Analisis data bertujuan untuk melihat “Pengaruh *locus of control (internal & eksternal)* terhadap disiplin kerja”. Data yang diuji terlebih dahulu memenuhi asumsi normalitas dan juga linearitas. Kemudian, peneliti menganalisis data dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana. Teknik ini digunakan untuk mengukur

sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Untuk melakukan analisis ini, peneliti juga menggunakan program *SPSS for Window Release 17*.