

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ARGAMAS LESTARI SEMARANG

Kencana Anggar Kusuma, Unika Prihatsanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

anggarnkls@gmail.com

Abstrak

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja dari perusahaan baik yang tertulis mau pun tidak tertulis. *Psychological capital* adalah kapasitas psikologis individu yang berkembang secara positif dengan beberapa karakteristik yaitu *self-efficacy*, *optimisme*, *hope*, dan *resiliency*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Arga Mas Lestari Semarang. Populasi penelitian ini yaitu karyawan produksi PT. Arga Mas Lestari. Sampel penelitian adalah bagian produksi sebanyak 100 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi yaitu Skala Disiplin Kerja (23 aitem, $\alpha = 0,887$) dan Skala *Psychological Capital* (19 aitem, $\alpha = 0,878$). Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,627$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan disiplin kerja. *Psychological capital* memberikan sumbangan efektif sebesar 39,3% pada disiplin kerja dan sebesar 60,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: disiplin kerja; *psychological capita*; karyawan produksi

Abstract

Work discipline is the behavior of someone who is in accordance with the regulations, working procedures of the company both written like any unwritten. Psychological capital is the psychological capacity of individuals who improved by several characteristics, namely self-efficacy, optimism, hope, and resiliency. The purpose of this study was to investigate the relationship between psychological capital with work discipline the employees of Arga Mas Lestari Semarang Co. The population of this research are employees of production Arga Mas Lestari Co. The samples are part of the production of as many as 100 employees were selected using simple random sampling technique. Collecting data using two scales, namely psychology Work Discipline Scale (23-item, $\alpha = 0.887$) and Psychological Capital Scale (19-item, $\alpha = 0.878$). The results showed a correlation coefficient $r_{xy} = 0.627$, $p = 0.000$ ($p < 0.001$). The results showed a positive relationship between psychological capital with work discipline. Psychological capital provides effective contribution of 39.3% on work discipline and amounted to 60.7% influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: work discipline; psychological capital; employees parts of production

PENDAHULUAN

PT. Arga Mas Lestari bergerak dalam bidang manufaktur elektronik, merupakan pabrik perakitan *handphone* merek dagang Advan yang sebelumnya merupakan pabrik perakitan TV dengan merk Advan. Ditengah sengitnya persaingan industri *handphone* yang didominasi *brand* asing seperti Apple, Sony, Samsung, Lenovo dan Oppo. Perusahaan didirikan pasti selalu mempunyai tujuan, tujuan perusahaan akan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola dan menggerakkan sumber daya manusianya. Didukung pula oleh sumber daya manusianya yang mampu bekerja keras dan mempunyai produktivitas yang tinggi. Mencapai produktivitas yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian

tujuan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan.

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.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelayak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2003). Sedangkan menurut Rivai (2009), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Berdasarkan dari berbagai definisi disiplin kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja dari perusahaan baik yang tertulis mau pun tidak tertulis.

Selama tahun 2012-2015, dapat dilihat bahwa tingkat pelanggaran kedisiplinan karyawan bagian produksi PT. Arga Mas Lestari Semarang dalam empat tahun terakhir mengalami peningkatan terutama pada periode tahun 2012 hingga tahun 2015 dimana presentase meningkat dari 4,65% menjadi 5,70%. Hal tersebut juga terjadi pada ketidakhadiran pada karyawan pada periode yang sama dimana presentase meningkat dari 4,69% menjadi 5,75% dalam kurun waktu 4 tahun ini. Standar yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap jumlah, baik pelanggaran maupun kehadiran karyawan perbulannya tidak boleh kurang dari 80%. Dilihat dari data yang telah didapat bahwa pada pelanggaran dari tahun ke tahun pada karyawan di PT. Arga Mas Lestari Semarang belum mencapai 20%, yang artinya walaupun meningkat persentase pelanggaran maupun absennya karyawan di tiap tahunnya, akan tetapi belum dapat dikatakan bahwa baik ketidakdisiplinan maupun ketidakhadiran karyawan bagian produksi di PT. Arga Mas Lestari Semarang tinggi, dikarenakan belum mencapai 20%. Pelanggaran kerja yang dilakukan oleh karyawan seperti terlambat masuk kantor, absen, mangkir tanpa surat ijin, tidak tertib dalam mencatatkan kehadiran pada saat sebelum maupun sesudah jam pulang kantor.

Menurut Helmi (1996), ketidakdisiplinan ditandai dengan adanya tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja yang rendah. Helmi (1996), mengemukakan dua faktor yang mendorong munculnya disiplin kerja dalam diri karyawan. Kedua faktor tersebut adalah faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007), karakteristik individu meliputi faktor keturunan dan keragaman (demografis), kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi, serta sikap. Kepribadian (*personality*) adalah kapasitas individu untuk menentukan penyesuaian diri individu tersebut terhadap lingkungannya, sehingga akan tampak dalam tingkah lakunya yang unik dan berbeda dengan orang lain. Salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah *psychological capital* (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

Psychological capital diartikan sebagai kondisi positif pada individu yang jauh dari gambaran “putus asa dan kesulitan” dalam lingkup organisasi (Nelsoon & Cooper, 2007). *Psychological capital* memiliki pengaruh terhadap persepsi diri, sikap dalam *teamwork*, orientasi etika dan

pandangan umum mengenai kehidupan (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). *Psychological capital* dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi dalam mencapai keuntungan organisasi dengan melihat potensi penuh dari sumber daya manusia yang mereka miliki (Luthans dkk., 2007).

Luthans, Youssef dan Avolio (2007), mendefinisikan *psychological capital* sebagai kapasitas positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut agar dapat berkembang, yang ditandai oleh: (1) percaya diri (*self-efficacy/confidence*) untuk menyelesaikan pekerjaan, (2) memiliki pengharapan positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan dimasa yang akan datang, (3) tekun dalam berharap (*hope*) untuk berhasil, dan (4) tabah dalam menghadapi berbagai permasalahan (*resiliency*) hingga mencapai sukses. Konsep *psychological capital* diusulkan sebagai salah satu subset yang penting dari sumber daya manusia yang dapat membantu mengatasi masalah karyawan dalam organisasi.

Keempat komponen tersebut saling mempengaruhi sehingga memiliki tujuan yaitu mendasari sumber daya psikologis yang memungkinkan individu memiliki tingkat kapasitas yang lebih tinggi untuk tampil konsisten (Luthans dkk., 2007). Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *psychological capital* adalah kapasitas positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut untuk dapat berkembang yang ditandai oleh: *self-efficacy, optimism, hope* dan *resiliency*.

Terkait dengan pentingnya *psychological capital* dan juga disiplin kerja pada perusahaan dan belum ada penelitian di Indonesia mengenai hubungan *psychological capital* dengan disiplin kerja, sehingga permasalahan ini penting untuk diteliti. Disiplin kerja dijabarkan sebagai perilaku positif dalam organisasi, sehingga ada kemungkinan bahwa *psychological capital* secara positif berhubungan dengan disiplin kerja.

METODE

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Arga Mas Lestari Semarang sebanyak 600 orang. Sampel penelitian berjumlah 100 karyawan dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik simple random sampling*. Azwar (2004), menyatakan jumlah sampel sebanyak 60 orang sudah cukup banyak untuk mewakili populasi, pernyataan tersebut didukung oleh Sugiyono (2009), yang mengungkapkan bahwa kelayakan ukuran sampel dalam penelitian antara 30 hingga 500 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala model Likert. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Disiplin Kerja dan Skala *Psychological Capital*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik statistik analisis regresi sederhana. Proses analisa data dalam penelitian ini dibantu dengan program komputer *Statistical Package for Social Sciene (SPSS) 21 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh dari pengajuan hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja pada karyawan bidang produksi PT. Arga Mas Lestari Semarang. Hal tersebut ditunjukkan dengan angka korelasi sebesar $r_{xy}=0,627$ dengan $p= 0,000$ ($p<0,001$). Hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja memiliki arti bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka akan semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya, semakin rendah *psychological*

capital maka akan semakin rendah disiplin kerja. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Arga Mas Lestari Semarang dapat diterima.

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kapasitas psikologis individu yang berkembang secara positif yang memiliki karakteristik efikasi diri, optimis, harapan dan resiliensi memegang peranan dalam munculnya disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan perilaku penting yang perlu dimiliki oleh karyawan yang akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas bekerja. Bekerja akan dapat bertahan dan berhasil jika anggotanya memiliki disiplin kerja yang baik dengan terlibat dalam segala macam perilaku positif. Disiplin kerja diperlukan oleh karyawan, baik itu disiplin dalam kehadiran, disiplin menaati tata tertib, serta disiplin dalam memakai peralatan kerja. Disiplin kerja yang baik maka akan memudahkan para karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Kategorisasi disiplin kerja yang dilakukan berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 0% sampel penelitian berada pada kategori sangat rendah, 1% (1 dari 100 orang) pada kategori rendah, 26% (26 dari 100 orang) pada kategori tinggi dan 73% (73 dari 100 orang) pada kategori sangat tinggi. Hal ini berarti pada saat dilakukan penelitian, karyawan cenderung memiliki disiplin kerja sangat tinggi.

Hasil kategorisasi pada variabel *psychological capital*, terdapat 0% sampel penelitian yang berada pada kategori sangat rendah, 10% (10 dari 100 orang) pada kategori rendah, 57% (57 dari 100 orang) pada kategori tinggi dan 33% (33 dari 100 orang) pada kategori tinggi. Hal ini berarti pada saat dilakukan penelitian, karyawan PT. Arga Mas Lestari Semarang cenderung memiliki *psychological capital* yang tinggi.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang positif dengan disiplin kerja yang ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,627. *Psychological capital* yang tinggi akan memprediksi tingginya disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT. Arga Mas Lestari Semarang. Koefisien determinasi penelitian ini adalah sebesar 0,393 yang memiliki arti bahwa *psychological capital* memberikan sumbangan efektif sebesar 39,3% terhadap disiplin kerja. Nilai ini menunjukkan tingkat konsisten variabel disiplin kerja diprediksi oleh variabel *psychological capital*. Sisanya 60,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Arga Mas Lestari. Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi disiplin kerja yang dimunculkan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah disiplin kerja yang dimunculkan. *Psychological capital* memberikan sumbangan efektif sebesar 39,3% pada disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2004). *Validitas dan reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi Tahun IV Nomor 2, Desember 1996*.

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi*, (Edisi 7). Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Nelson, D. L. & Cooper, C. L. (2007). *Positive organizational behavior*. London: SAGE Publications, Ltd.
- Rivai, V. (2009). *Performance appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.