

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Saat ini seluruh dunia tengah menghadapi wabah virus Covid-19, dimana Indonesia menjadi salah satu negara yang terdampak. Mudahnya penyebaran virus ini sangat meresahkan masyarakat, oleh karena itu pemerintah menghimbau seluruh masyarakat untuk melakukan kegiatan dari rumah, serta membatasi kegiatan yang dilakukan di luar. Berdasarkan data Satgas Covid-19 saat ini jumlah kasus yang terkonfirmasi di Indonesia sudah mencapai 1,3 juta jiwa, dan salah satu daerah dengan catatan terbanyak yaitu Jawa Timur dengan total 127.013 jiwa per tanggal 23 Februari 2021. Sedangkan Kabupaten Pasuruan sendiri menduduki peringkat ke-11 dengan total 3.061 jiwa dalam penyebaran virus Covid-19 di Jawa Timur. Meskipun sudah dilakukan pembatasan kegiatan, tetap saja jumlah individu yang terkonfirmasi semakin bertambah setiap harinya.

Pada awal Januari 2021 pemerintah sudah menerapkan peraturan tentang adanya sistem *new normal*, dimana seluruh kegiatan yang sebelumnya ditutup, mulai berjalan dengan normal kembali. Salah satunya yaitu bidang perindustrian. Karena industri merupakan penyumbang ekonomi utama, maka pemerintah mengizinkan perusahaan-perusahaan untuk kembali beroperasi dengan syarat menggunakan protokol kesehatan dan melakukan *physical distancing* saat bekerja. Namun, karena setiap individu memiliki keyakinan yang berbeda-beda maka tidak heran jika sebagian individu mengabaikan peringatan tersebut.

Tetap berjalannya kegiatan perindustrian saat ini dinilai sebagai salah satu sumber bertambahnya angka positif di Indonesia. Seperti kasus yang terjadi di PT. Berlina Tbk Pandaan, Pasuruan dari 900 karyawan yang bekerja, setelah melakukan rapid tes sebanyak 166 karyawan dinyatakan reaktif, hal ini disebabkan karena kurangnya penerapan peraturan tentang penggunaan protokol kesehatan saat bekerja, dimana masih banyak karyawan yang terlihat bergerombol keluar masuk perusahaan.

Fenomena yang hampir serupa juga terjadi di PT. Duta Beton Mandiri Pucangsari, Pasuruan, dimana dari 110 karyawan 70% karyawan tidak menggunakan dan membawa masker saat bekerja, sedangkan 12% hanya menggunakan masker saat datang dan pulang kerja saja, dan 18% sisanya merupakan karyawan bagian produksi yang memakai masker saat memproduksi paving saja, karena merupakan bagian dari APD. Selain itu *social distancing* yang seharusnya diterapkan juga tidak berlaku di perusahaan tersebut, hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya orang yang bergerombol saat istirahat dan berbincang dengan waktu yang cukup lama. Padahal mereka sudah mengetahui bahwa hal tersebut dapat menjadi sumber perantara yang cepat untuk virus. Peraturan yang sudah disebar oleh pihak perusahaan juga diabaikan karena hanya berupa peraturan lisan semata. Apabila hal tersebut terus menerus dilakukan maka bisa saja seluruh karyawan mudah terserang virus dengan cepat, oleh karena itu kedisiplinan karyawan dalam hal penggunaan protokol kesehatan harus lebih diperhatikan, agar dapat menghambat terjadinya penyebaran virus.

Kedisiplinan sendiri merupakan hal yang sangat penting dilakukan ketika individu bekerja di suatu perusahaan, agar perusahaan yang dikelola dapat berjalan dengan baik dan teratur. Disiplin merupakan suatu proses yang

bertujuan untuk menyelesaikan suatu masalah kerja, diantaranya disiplin terhadap peraturan, termasuk peraturan penggunaan protokol kesehatan di perusahaan. Disiplin juga merupakan tindakan untuk mencegah terjadinya kerugian terhadap perusahaan baik kerugian fisik seperti penyakit akibat virus, ataupun kehilangan harta benda seperti mesin, peralatan dan perlengkapan kerja.

Selain itu sikap disiplin juga dapat menghindarkan individu yang bekerja dari masalah perusahaan. Selain muncul dari keyakinan diri masing-masing individu, perusahaan juga harus menjelaskan secara jelas apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan karyawan dalam memenuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Peraturan yang ditetapkan sebaiknya harus dipatuhi oleh seluruh karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Seseorang dapat dikatakan disiplin apabila orang tersebut mampu memenuhi peraturan perusahaan serta dapat membuat kemajuan yang dapat meningkatkan kemampuannya dan dapat menguntungkan perusahaan tempat dirinya bekerja. Ketika setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat menerapkan disiplin kerja dengan baik, maka tujuan perusahaan yang ingin dicapai pun akan terlaksanakan dengan baik dan memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Peneliti kepada 10 karyawan PT. Duta Beton Mandiri, 7 karyawan menyatakan alasan mereka tidak menggunakan masker karena merasa tidak nyaman dan membuat mereka susah bernafas, sedangkan 3 lainnya merasa terganggu dalam bekerja apabila terus-menerus menggunakan masker. Selain itu, mereka bersikap biasa saja karena tidak ada yang menegur dan melihat pekerja yang lain juga melakukan hal tersebut. Padahal mereka mengetahui bahaya yang mungkin saja timbul akibat melanggar peraturan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu kesadaran diri individu. Seperti yang diungkapkan oleh Tu'u (dalam Ardiansyah, 2013) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu kesadaran diri. Kesadaran diri sendiri merupakan keadaan dimana individu dapat memahami dengan baik kemampuan-kemampuannya serta dapat mengakui kelemahan yang dia miliki, sehingga akan menciptakan diri yang lebih baik untuk kedepannya. Dalam hal ini individu yang sadar akan adanya bahaya virus Covid-19 akan menjaga dirinya dengan baik dan mematuhi penggunaan protokol kesehatan setiap saat. Dimana individu yang sadar akan hal tersebut memiliki kedisiplinan yang tinggi, semakin tinggi kesadaran diri individu dalam mematuhi peraturan yang ada, maka semakin tinggi pula sikap disiplin yang dimiliki.

Seperti yang dinyatakan oleh Sudarmono (2017) bahwa individu yang memiliki kesadaran diri yang kuat, dia juga memiliki sikap disiplin terhadap peraturan yang tinggi pula. Hal tersebut didukung dengan pernyataan Mumpuni (2018) yang menyatakan bahwa kesadaran diri dan sikap disiplin individu saling mempengaruhi satu sama lain, semakin tinggi kesadaran diri individu dalam mematuhi peraturan yang ada, maka semakin tinggi pula kedisiplinan yang dimiliki. Kesadaran diri dalam diri individu muncul akibat adanya pemahaman akan dirinya sendiri, dimana individu yang dapat memahami emosi yang dirasakan, kritis terhadap informasi mengenai dirinya sendiri, dan mau mengakui kelemahannya (Mandatu, 2010).

Jika individu sudah memiliki kesadaran diri yang tinggi maka tidak heran jika dia juga memiliki sikap disiplin yang tinggi dan mematuhi seluruh peraturan yang ada. Seperti yang dijelaskan oleh Winto (2005), kesadaran diri yang dimiliki oleh karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan penegakan disiplin kerja

karyawan. Dengan adanya kesadaran diri dalam setiap diri individu karyawan akan bekerja secara sukarela tanpa adanya paksaan, sehingga sikap disiplin akan sepenuhnya tumbuh dalam diri individu tersebut.

Selain itu, Dessler (1997) menjelaskan pentingnya sumber daya manusia terhadap organisasi terletak pada kesadaran diri manusia untuk bereaksi positif terhadap sasaran pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada pencapaian organisasi. Karyawan yang dapat memenuhi tanggung jawabnya di perusahaan secara sadar, seperti halnya menggunakan protokol kesehatan karena memang merasa hal tersebut perlu dilakukan, maka secara tidak langsung hal tersebut juga membantu mencapai tujuan dan membuat manajemen perusahaan semakin baik, sehingga segala peraturan yang sebelumnya diterapkan oleh perusahaan akan terlaksana dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hal tersebut juga didukung dengan pendapat Mathis dan Jackson (2001), mengemukakan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan akan banyak ditentukan oleh kesadaran individu-individu dalam menjalankan tugas yang diembannya, sebab manusia merupakan pelaksana kegiatan dalam rangka mencapai tujuan. Semakin tinggi kesadaran individu dalam memenuhi tugas dan menjalankan peraturan yang diterapkan oleh tempat kerjanya, maka tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan pun bukan lagi menjadi hal mustahil, selain itu kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan juga akan semakin tinggi.

Selain kesadaran diri, faktor lain yang dapat mempengaruhi kedisiplinan yaitu penyesuaian diri. Penyesuaian diri merupakan hubungan diri individu yang berlangsung secara terus menerus, baik dengan dirinya sendiri, orang lain, maupun lingkungannya. Individu yang dapat menyesuaikan diri dengan baik

maka akan puas dengan keadaan hidupnya, karena individu tersebut mampu beradaptasi dengan baik di lingkungannya. Sebaliknya, individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya, dia akan kesulitan dalam segala hal salah satunya kesulitan dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Seperti halnya karyawan yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan peraturan yang diterapkan saat masa *new normal* seperti menggunakan masker saat bekerja, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut juga memiliki kedisiplinan yang rendah.

Sunarto dan Hartono (dalam Ginting, 2019) menyatakan bahwa setiap individu berusaha untuk menyesuaikan dirinya dengan suatu standar atau prinsip yang berlaku. Dalam hal ini, individu yang memiliki sikap disiplin tinggi tidak akan pernah melanggar peraturan yang diterapkan oleh perusahaan, karena hal tersebut sudah menjadi prinsip dalam hidupnya. Selain itu, Semiun (2006) menyatakan bahwa salah satu cara individu atau organisasi dalam bereaksi terhadap tuntutan-tuntutan dari dalam atau situasi-situasi dari luar merupakan salah satu bentuk penyesuaian diri. Ketika terdapat peraturan yang diberlakukan di perusahaan, seharusnya sebagai seorang karyawan harus dapat menyesuaikan diri dengan peraturan yang berlaku, karena hal tersebut sudah menjadi aturan saat kita memilih untuk bekerja. Namun, adakalanya individu tidak dapat menyesuaikan diri dengan peraturan yang berlaku, sehingga mereka akan memiliki sikap disiplin yang rendah pula.

Rendahnya sikap disiplin dalam diri individu dapat disebabkan oleh rasa tidak suka terhadap aturan yang berlaku, padahal sikap disiplin dapat muncul karena kesukarelaan individu terhadap peraturan yang ada. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Sutrisno (2011), bahwa sikap hormat karyawan untuk

menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan suatu kedisiplinan. Semakin baik individu tersebut menyesuaikan dirinya, maka akan semakin baik kedisiplinannya.

Selain itu, penyesuaian diri dengan lingkungan yang ada di tempat kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja atau kondisi tempat kerja juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Handono dan Bashori (2013), bahwa individu yang mampu menyesuaikan diri dengan baik yaitu, individu yang mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Sehingga ketika seorang karyawan memiliki sikap penyesuaian diri yang baik dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan memiliki sikap disiplin yang baik pula. Individu harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru, meskipun pada awalnya merasa tidak nyaman.

Wrosch dan Miller (2011) menjelaskan bahwa proses yang meliputi respon mental dan perilaku yang merupakan usaha individu untuk mengatasi dan menguasai kebutuhan-kebutuhan dalam dirinya, ketegangan-ketegangan, frustrasi, dan konflik-konflik merupakan salah satu bentuk penyesuaian diri agar terdapat keselarasan antara tuntutan dari dalam dirinya dengan harapan atau tuntutan dari lingkungannya. Individu yang bekerja dalam suatu perusahaan, jika dapat menyesuaikan diri dengan peraturan yang berlaku dengan baik, maka dia akan terhindar dari masalah atau konflik yang terjadi di perusahaan, karena ketika dia dapat menyesuaikan diri dengan baik, secara tidak langsung dia juga memiliki sikap disiplin yang tinggi. Sebaliknya, jika dia tidak mampu menyesuaikan diri dengan baik, maka dia akan memiliki sikap disiplin yang rendah dan sering melanggar peraturan yang ada.

Hal serupa dikemukakan oleh Schneiders (1964) bahwa bentuk penyesuaian diri merupakan usaha manusia untuk menguasai tekanan akibat dorongan kebutuhan, usaha memelihara keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan dan tuntutan lingkungan, dan usaha menyelaraskan hubungan individu dengan realitas. Dalam hal ini, apabila seorang karyawan dapat menyesuaikan diri dengan baik di perusahaan tempat dia bekerja, maka dia akan menerima dengan baik peraturan-peraturan yang ada, termasuk dalam hal kedisiplinan. Dengan kata lain, individu yang dapat menyesuaikan diri dengan baik dengan lingkungan dan peraturan di tempat kerjanya, maka dia juga akan memiliki sikap disiplin yang tinggi.

Menurut Gunawan (2017) semakin tinggi penyesuaian diri, maka akan semakin tinggi kedisiplinan seseorang. Ketika karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungan kerja dan peraturan yang diberlakukan di tempat kerja, maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki sikap disiplin yang baik. Semakin baik penyesuaian dirinya, maka semakin baik pula kedisiplinannya. Hal tersebut juga didukung dengan pernyataan Fitria (2016) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki penyesuaian diri tinggi, maka memiliki sikap disiplin terhadap aturan yang tinggi pula.

Dari uraian yang dijabarkan sebelumnya Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kesadaran Diri dan Penyesuaian Diri terhadap Kedisiplinan Penggunaan Protokol Kesehatan di Era *New Normal*.

B. Rumusan Permasalahan

Adapun rumusan masalah dari latar belakang di atas, yaitu apakah ada pengaruh kesadaran diri dan penyesuaian diri terhadap kedisiplinan penggunaan protokol kesehatan di era *new normal*?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan pernyataan dari permasalahan yang dirumuskan sebelumnya. Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh kesadaran diri dan penyesuaian diri terhadap kedisiplinan penggunaan protokol kesehatan di era *new normal*.

2. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian tentunya harus menghasilkan manfaat baik bagi penulis maupun bagi pembaca. Adapun manfaat dari penelitian dengan judul pengaruh kesadaran diri dan penyesuaian diri terhadap kedisiplinan penggunaan protokol kesehatan di era *new normal* yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dalam ranah psikologi, terutama di bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan kedisiplinan, kesadaran diri dan penyesuaian diri.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Dapat dijadikan sumber referensi untuk mengetahui pengaruh kesadaran diri dan penyesuaian diri terhadap kedisiplinan penggunaan protokol kesehatan di era *new normal*.

2) Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi sumbangan positif guna meningkatkan mutu pembelajaran mahasiswa Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan. Khususnya yang berkaitan dengan kedisiplinan, kesadaran diri, serta penyesuaian diri.

3) Bagi Peneliti

Dapat mengetahui dan mengungkap pengaruh kesadaran diri dan penyesuaian diri terhadap kedisiplinan penggunaan protokol kesehatan di era *new normal*.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Hasil dari penelitian sebelumnya pada bidang yang sama banyak dilakukan. Berbagai faktor yang mempengaruhi kedisiplinan telah banyak dilakukan, baik yang bertujuan akademis maupun organisasi untuk membantu perusahaan. Sehingga peneliti menjabarkan penelitian terdahulu agar dapat mengetahui originalitas dari penelitian yang diteliti. Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya terkaji dalam tabel berikut:

Tabel 1

Hasil Penelitian Sebelumnya

Judul	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Hubungan Disiplin Kerja dengan Kesadaran dalam Menjalankan	Korelasi Product Moment Pearson	Hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kesadaran menjalankan tugas yaitu signifikan.	Variabel X: Kesadaran Diri Variabel Y: Disiplin Kerja	Variabel: Tiga variabel dengan tambahan Penyesuaian Diri (X2)

Tabel 2

Lanjutan Hasil Penelitian Sebelumnya

Judul	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Tugas PT.Semen Gresik (Dafid, 2012)			Subjek: Karyawan	Analisis data: regresi 2 prediktor Kesadaran dalam penggunaan PROKES
Pengaruh <i>Self Awarness</i> terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kesehatan Kab. Blitar (Noviyana, 2009)	Analisis regresi linier sederhana	Terdapat pengaruh yang positif antara <i>self awarness</i> terhadap disiplin kerja	Variabel Y: Disiplin Kerja Variabel X: <i>Self awarness/</i> Kesadaran Diri	Variabel: Tiga variabel dengan tambahan Penyesuaian Diri (X2) Analisis Data: Regresi 2 Prediktor Subjek: Karyawan Perusahaan bukan PNS
Kontrol diri dan Penyesuaian Diri dengan Kedisiplinan Siswa (Gunawan, 2017)	Analisis regresi penuh dan bertahap	Terdapat hubungan antara kontrol diri dan penyesuaian diri dengan kedisiplinan siswa-siswi MTS Sulaiman Yasin Samarinda.Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.	Variabel Y: Kedisiplinan Variabel X: Penyesuaian Diri	Variabel X: Kontrol Diri menjadi Kesadaran Diri Analisis Data: regresi 2 prediktor Subjek penelitian: Karyawan