

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kedisiplinan menjadi masalah yang perlu diperhatikan, sebab adanya ketidakterdisiplinan bukan hanya sekedar menunjukkan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja pegawai, tetapi dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Apabila pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai target dan menjalankan pekerjaan sesuai fungsinya maka tercapailah kedisiplinan yang baik. Pegawai yang mampu disiplin dalam bekerja maka tercapailah organisasi yang jauh lebih maju dan lebih kompetitif dengan organisasi lainnya.

Fenomena pertama yang disampaikan dalam media elektronik (Trinbunnews, 2019) bahwa pemberhentian pegawai Pemerintah Kota Bekasi terjadi sebanyak 300 tenaga kerja, pemberhentian itu dilakukan oleh Ketua Bidang Penilaian Kinerja Aparatur BKPPD Kota Bekasi. Meri Soniati selaku Ketua Bidang Penilaian Kinerja Aparatur BKPPD Kota Bekasi mengatakan bahwa mayoritas tenaga kerja yang diberhentikan adalah pegawai administrasi. Penilaian yang paling utama adalah kinerja dan kedisiplinan kerja karena pegawai yang sering datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi, sehingga dalam pemberian pelayanan banyak masyarakat yang kurang puas akan kinerja yang diberikan oleh Pemerintah Kota Bekasi.

Kedisiplinan merupakan sesuatu yang penting dalam bekerja, pegawai yang tidak disiplin tidak hanya terjadi di kota maupun kabupaten melainkan juga terjadi pada pegawai kecamatan purwosari. Masyarakat kecewa terhadap jam buka pelayanan di kecamatan purwosari, pernyataan

diatas didukung dari hasil observasi pada tanggal 17 september 2017 peneliti menemukan temuan tentang pegawai kecamatan yang datang lebih dari jam kerja sehingga berdampak penguluran waktu pelayanan. Temuan yang kedua yakni penguluran waktu jam setelah istirahat sehingga menyebabkan banyaknya tugas yang terbengkalai dan tidak terselesaikan sesuai target. Temuan yang ketiga peneliti mengetahui pegawai kecamatan tidak menggunakan atribut saat bekerja seperti halnya: pin, baju dinas, sepatu, topi dan hal ini menunjukkan lemahnya disiplin kerja pegawai kecamatan purwosari. Ketidaksiplinan kerja pegawai kecamatan seperti temuan-temuan yang peneliti sampaikan diatas tersebut diperkuat dengan hasil survey dari kotak saran menunjukkan bahwa 55% memberikan penilaian tidak puas hal ini disebabkan karena pegawai kurang disiplin saat memberikan pelayanan.

Dampak dari ketidakpuasan masyarakat ini menjadikan masyarakat malas dan cenderung emosi saat melakukan atau minta administrasi yang dibutuhkan kepada pegawai kecamatan. Beberapa dari masyarakat juga melakukan pengurusan administrasi melalui jalur patas (orang dalam) dengan hal tersebut telah menjadikan pungli bagi pegawai kecamatan tersebut, sebab masyarakat memilih menggunakan jalur patas sebab enggan dengan pelayanan yang diberikan pegawai kecamatan. Dampak tidak disiplinnya pegawai didukung dengan hasil wawancara pada tanggal 23 juli 2019, 70% masyarakat purwosari menyatakan kurangnya disiplin pegawai saat memberikan pelayanan dengan temuan ada beberapa pegawai yang datang terlambat. Temuan yang kedua diperkuat dengan beberapa pegawai kecamatan ketika dikantor sebagian besar mereka lebih senang online di jejaring sosial, duduk sambil berbincang bersama rekan kerja dan hal ini

berdampak pada tugas tidak selesai sesuai target dan fungsinya. Temuan yang ketiga pegawai main game dengan adanya beragam tingkah laku, sikap yang tampak dari berbagai pegawai yang kurang disiplin hal inilah yang menjadi suatu permasalahan. Fenomena diatas yang membuat peneliti ingin mengetahui disiplin kerja ditinjau dari kepribadian ekstrovert-introvert pada pegawai kecamatan purwosari.

Mengantisipasi hal tersebut maka dibutuhkannya kedisiplinan pegawai dengan melihat dari pendapat Kurt Lewin (1990) membagi 2 faktor yang menyebabkan disiplin pegawai yaitu: faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Faktor kepribadian merupakan kesadaran dari dalam diri seseorang itu sendiri untuk menjadi disiplin berdasarkan nilai-nilai yang dianut atau yang ditanamkan oleh seseorang (Lewin, 1966). Kepribadian sebagai organisasi dinamis yang ada pada setiap individu di mana terdapat beberapa sistem (fisik dan psikis) yang menentukan perilaku dan berpikir individu dalam melakukan kegiatan ataupun pekerjaan. Peneliti memilih variabel kepribadian untuk menjadi tolak ukur dalam disiplin kerja karena [sistem](#) nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin kerja yakni nilai-nilai yang menjunjung disiplin dan diajarkan oleh orang tua, guru, dan [masyarakat](#) akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja dan sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang yang tercermin dalam perilaku di dunia kerja.

Sedangkan faktor lingkungan ialah penerapan disiplin itu sendiri yang secara konsisten dari waktu ke waktu dengan memperhatikan prinsip-prinsip oleh seorang pemimpin dan disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu

proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, asil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Kemungkinannya, jika ada pegawai melanggar aturan akan ditetapkan aturan yang berlaku tetapi tidak untuk pegawai lainnya. Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dulu. Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan disiplin. Dengan bersikap positif, diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar, dan tidak emosional. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai.

Cain, (2012) berpendapat bahwa kepribadian introvert merupakan individu yang jauh lebih baik dalam bekerja, melakukan segala pekerjaan dengan rencana dan mampu menciptakan disiplin kerja. Pendapat di atas diperkuat oleh Santos, (2015) yang mengemukakan bahwa kepribadian introvert memiliki karakteristik dalam bekerja yakni unggul dalam diplomasi, berhati-hati dalam bekerja, dan menarik kekuatan dan kebijakan yang memunculkan kedisiplinan kerja.

Teori di atas diperkuat oleh pendapat Plaat, (2014) yang mengatakan bahwa kepribadian introvert memiliki karakteristik tanggung jawab dan teratur dengan memiliki karakteristik teratur membuat kepribadian introvert dapat meningkatkan resimen disiplin diri. Hal ini selaras dengan pendapat Mc. Hugh,

(2009) yang mengatakan bahwa kepribadian introvert memiliki aturan hidup yang baik, dengan memiliki aturan hidup yang baik kepribadian introvert dapat mengambil manfaat dari ketertiban dan mampu menciptakan disiplin. Hasil yang dilakukan oleh Jannati, (2009) pada karyawan PT. PLN (persero) pekalongan menunjukkan bahwa disiplin kerja orang yang memiliki kepribadian introvert lebih tinggi dibandingkan ekstrovert.

Axelby, (2013) mengemukakan bahwa individu dengan kepribadian introvert yang mudah cemas dan mampu menyelesaikan sesuatu dengan benar, mereka memiliki disiplin pribadi dalam pekerjaannya dan memberikan tugas lebih dari sekedar tingkat perhatian yang biasa. Seirama dengan teori di atas Poniman & Hadiyat, (2015) mengatakan bahwa kepribadian introvert seseorang yang memiliki pribadi fokus kepada pekerjaan, memberlakukan standart yang tinggi dalam bekerja, fokus terhadap pekerjaan dan menerapkan bekerja dengan standart yang tinggi cenderung mampu bekerja dengan disiplin.

Menurut Sinuraya, (2009) kepribadian ekstrovert memiliki sifat yang impulsive yang berarti kepribadian ekstrovert kurangnya kemampuan untuk mengontrol dan disiplin dalam bekerja. Ditambah Zaman & Abdillah, (2009) individu yang memiliki kepribadian ekstrovert menyukai kebebasan, kurang patuh dengan aturan dan kurang disiplin dengan waktu bekerja. Memperkuat teori di atas oleh pendapat Panjaitan, (2011) dengan mengemukakan bahwa kepribadian ekstrovert kurang dapat mendisiplinkan diri sendiri, memperoleh stimulasi yang kuat melalui teguran, dan kurang mampu disiplin dalam bekerja.

Tei (2015) berpendapat bahwa kepribadian ekstrovert yang memiliki sikap terbuka kepada orang lain, bersemangat, berjiwa spontan, senang dengan pengalaman baru, selalu optimis dan yakin kepada diri sendiri memiliki kurang disiplin mengerjakan suatu hal pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Safrudin, dkk (2019) yang berkata bahwa kepribadian esktrovert memiliki kesamaan dengan kepribadian sanguinis yang memiliki karakteristik yang terlihat tidak stabil dan tidak disiplin. Mendukung teori diatas Achmad, (2019) berpendapat bahwa seseorang yang memiliki sifat ekstrovert memiliki karakter keterbukaan dan pandai bicara sedangkan kelemahan kepribadian ekstrovert kurang disiplin dalam melakukan suatu hal.

Berbeda dengan pendapat Kasali, (2013) mengatakan bahwa individu yang memiliki kepribadian ekstrovert cenderung disiplin dalam bekerja dan memiliki keterbukaan terhadap orang lain. Pernyataan diatas sesuai dengan pendapat Zaman & Abdillah, (2009) yang mengatakan bahwa individu dengan kepribadian ekstrovert memiliki karakteristik bisa diandalkan, fokus pada pekerjaan, taat pada ketentuan dan aturan, dan lebih condong pada kedisiplinan baik dalam diri maupun dalam hal pekerjaan.

Fenomena diatas menguatkan bahwa faktor yang paling dominan yakni pada faktor internal dan salah satu faktor internal tersebut yaitu kepribadian, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Disiplin Kerja Ditinjau dari Kepribadian Ekstrovert-Introvert pada Pegawai Kecamatan Purwosari".

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti menemukan rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada perbedaan Disiplin Kerja antara kepribadian ekstrovert dan kepribadian introvert terhadap pegawai kecamatan Purwosari.

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Mengetahui perbedaan disiplin kerja antara kepribadian ekstrovert dan kepribadian introvert terhadap pegawai kecamatan purwosari.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dikonstruksikan pada keilmuan psikologi terutama pada variable kepribadian dan disiplin kerja

b. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti berikutnya: Menambah beberapa variabel bebas atau terikat untuk mendapatkan hasil penelitian yang komprehensif.
2. Bagi Kecamatan Purwosari: menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif melalui aturan pegawai, pemberian reward sampai penghargaan pegawai terdisiplin untuk memotivasi pegawai yang lain.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Peneliti sebelumnya ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Melihat penelitian

yang sebelumnya, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul sama seperti judul penelitian yang dilakukan peneliti. Peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut merupakan penelitian sebelumnya berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Peneliti mengenai disiplin kerja tentu sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Seperti peneliti Andy Kurniawan yang melakukan penelitian pada tahun 2019 mengenai perbedaan disiplin kerja ditinjau dari tipe kepribadian di kantor pusat pengembangan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (P4TK) Medan. Subyek penelitian yang digunakan adalah pekerja di kantor pusat pengembangan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (P4TK) Medan. Variabel bebas yang digunakan Andy yaitu tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B dan hasil dari penelitian Andy terdapat perbedaan disiplin kerja yang tinggi pada tipe kepribadian A.

Penelitian kedua oleh Shinta Wijaya yang dilakukan pada tahun 2008 dengan judul perbedaan kecenderungan perilaku pelanggaran disiplin kerja prajurit ditinjau dari kepribadian pada prajurit TNI-AD. Subyek penelitian yang dilakukan Shinta merupakan prajurit TNI-AD dengan hasil diketahui ada perbedaan kecenderungan perilaku Prajurit TNI-AD dalam pelanggaran disiplin kerja. Pelanggar disiplin kerja didominasi oleh Prajurit TNI-AD yang memiliki kepribadian Ekstrovert.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Jazilatul Azaryah pada tahun 2009 dengan judul perbedaan tingkat kedisiplinan ditinjau dari tipe kepribadian pada santri pondok pesantren al-karimiyyah sumenep madura. Subyek yang

digunakan oleh jazilatul yakni santri pondok pesantren al-karimiyyah sumenep madura, variabel bebas (X) yang digunakan jazilatul tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B. Hasil dari penelitian jazilatul tidak ada perbedaan dalam tingkat kedisiplinan pada tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B pada santri pondok pesantren al-karimiyyah sumenep madura.

Penelitian keempat dilakukan oleh Widya N Jannati pada tahun 2007 dengan judul perbedaan kedisiplinan kerja ditinjau dari kepribadian ekstrovert-introvert dan masa kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ pekalongan. Subyek penelitian yang dilakukan Widya yakni karyawan PT. PLN (Persero) APJ pekalongan dan variabel bebas (X) yang digunakan oleh Widya merupakan kepribadian ekstrovert-introvert dan masa kerja karyawan. Hasil dari penelitian Widya ada perbedaan Kedisiplinan Kerja pada karyawan PT. PLN (persero) APJ Pekalongan yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi yakni karyawan yang memiliki kepribadian Introvert.

