

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan organisasi secara efektif sangat penting bagi pegawai untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi serta kesadaran penuh terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban.¹ Kedisiplinan kerja merupakan aspek fundamental yang berperan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pegawai yang menerapkan disiplin secara konsisten akan bekerja lebih teratur, sehingga disiplin kerja menjadi krusial dalam mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.²

Sejalan dengan itu, disiplin kerja memegang peran penting dalam menciptakan lingkungan yang tertib dan produktif. Selain berfungsi sebagai aturan yang harus dipatuhi, disiplin kerja juga menjadi suatu instrumen yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai yang bertujuan untuk mendorong mereka untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.³ Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Burhannudin dkk., bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, kepemimpinan yang menjadi teladan, kompensasi yang memenuhi kebutuhan primer, sanksi hukum yang tegas

¹J Wau, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4 (2021), 6.

²Marniati, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” 2020, 2.

³Agussalim and Andi Mappatombo, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Makassar,” *Competitiveness* 8, no. 1 (2019): 92–106.

untuk mencegah tindakan indisipliner, serta pengawasan yang efektif dalam memastikan ketataan terhadap peraturan.⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Ichsan menyebutkan disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu dan produktivitas organisasi. Disiplin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan efisiensi, dan membantu pencapaian tujuan organisasi secara optimal.⁵ Didukung dalam penelitian Azizah, bahwa disiplin dapat berpengaruh dengan kinerja pegawai yang dibuktikan dengan hasil temuan dengan data ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.⁶

Sejalan dengan hasil penelitian Selfie, dijelaskan bahwa disiplin kerja yang baik dalam kegiatan sehari-hari memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Ketika disiplin dijaga dengan baik, karyawan cenderung menunjukkan peningkatan dalam produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja mereka. Hal ini disebabkan oleh adanya kepatuhan terhadap waktu, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan terencana.⁷

⁴Muhammad Harlie Burhannudin and Mohammad Zainul, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin,” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 8, no. 2 (2019): 191, <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>, 137.

⁵Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, and Lukman Nasution, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan,” *Jurnal Darma Agung* 28, no. 2 (2020): 187.

⁶Azizah and Rycha Kuwara Sari, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi,” *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 17, no. 2 (2022): 11–20.

⁷Husminah and R Ati Haryati, “Impresi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Economic Resource* 2, no. 2 (2020): 163–71, <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>, 9.

Terdapat penyebab utama ketidakdisiplinan pegawai dalam hasil penelitian yang dilakukan Putra dan Bagia, yaitu kompensasi yang tidak memadai, kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja, konflik interpersonal, dan minimnya pengawasan dari pimpinan. Selain itu, etos kerja yang rendah dan kurangnya kesadaran pegawai juga berkontribusi. Dampak ketidakdisiplinan tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga menurunkan produktivitas organisasi, efektivitas, dan efisiensi kerja, serta menyulitkan pencapaian target. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan upaya komprehensif seperti pemberian motivasi pegawai, penegasan sistem kerja, dan pendekatan sosial serta pribadi yang mendekatkan manajemen dengan pegawai.⁸

Sementara itu, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marentek dkk., karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung menghindari kesalahan dan berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Disiplin kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaan mereka, dimana karyawan yang disiplin akan menganggap pekerjaan mereka sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan dengan baik. Dengan menyediakan waktu dan energi yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan penuh komitmen, karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi dan pencapaian target yang telah ditetapkan.⁹

⁸I G.A.S. Putra and I W Bagia, “Analisis Ketidakdisiplinan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia),” *Bisma: Jurnal Manajemen* 8, no. 3 (2022): 482–92.

⁹Glenn Natan Marentek, Riane Johnly Pio, and Ventje Tatimu, “Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado,” *Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulang* 2, no. 6 (2021), 43.

Menurut Susilaningsih, disiplin dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja. Hal ini mencakup penerapan norma-norma dan prosedur yang ditetapkan untuk menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam operasional organisasi.¹⁰ Di sisi lain, Ketut dkk., mendefinisikan disiplin sebagai kekuatan internal yang dimiliki oleh individu, yang mendorong mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan standar yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.¹¹ Dengan demikian, disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencakup komitmen pribadi untuk mencapai kualitas kerja yang optimal.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. Disiplin yang baik meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sementara ketidakdisiplinan berpotensi menurunkan kinerja, menghambat pencapaian target, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Pegawai yang tidak disiplin dapat menyebabkan keterlambatan, pelanggaran peraturan, serta kurangnya tanggung jawab, yang pada akhirnya membebani manajemen dan menurunkan motivasi serta kualitas kerja. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten sangat penting untuk memastikan

¹⁰Nur Susilaningsih,“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, “(Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)” 1, no. 2 (2008), 9.

¹¹Ketut Hendra, Lulup Endah Tri Palupi, and Nyoman Sujana, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Arta Sedana Singaraja,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10, no. 1 (2019), 210.

keberhasilan organisasi. Adapun penelitian yang dilakukan Ira Suryani, dkk., mengidentifikasi kedisiplinan dalam perspektif Al-Qur'an menurut Tafsir Al-Maraghi pada Q.S. Al-Ashr/103:1-3 yang berbunyi

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّابَرِ (٣)

Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, saling menasehati supaya mentaati kebenaran dan saling menasihati supaya tetap di atas kesabaran.”

Kitab Tafsir Al-Maraghi dalam surah Al-Ashr mengandung ajaran penting tentang disiplin dalam kehidupan. Ayat pertama menegaskan bahwa waktu adalah aset berharga yang harus dimanfaatkan dengan baik. Islam mengajarkan disiplin dalam mengatur waktu. Selanjutnya, ayat kedua menyoroti bahwa manusia cenderung berada dalam kerugian jika tidak memiliki pengendalian diri yang baik. Oleh karena itu, diperlukan disiplin dalam mengatur perilaku, menjauhi kebiasaan yang merugikan, dan membentuk sikap yang positif serta bermanfaat. Sementara itu, ayat ketiga menekankan pentingnya komitmen terhadap kewajiban, baik dalam beriman, beramal saleh, maupun dalam saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran. Disiplin dalam Islam tidak hanya mencakup tanggung jawab individu terhadap dirinya sendiri, tetapi juga terhadap sesama.¹² Melalui aktualisasi nilai-nilai yang terkandung dalam surah Al-Ashr dapat memberikan panduan untuk

¹²Ira Suryani et al.,“Jurnal Pendidikan Dan Konseling Nilai-Nilai Pendidikan Kedisiplinan Dalam Al-Qur'an Surah Al-Ashr Ayat 1-3 Menurut Tafsir Al-Maraghi,” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4 (2022), 820.

mengembangkan kesadaran diri (*self awareness*) sebagai landasan dalam menjalani kehidupan yang disiplin dan bermakna.

Kesadaran diri menjadi kunci utama mengendalikan perilaku, mengelola waktu, serta memperbaiki kualitas diri secara berkelanjutan. Pandangan tersebut sejalan dengan seorang filsuf besar dari Tiongkok yang bernama Lao Tse pernah menyatakan, “*mengalahkan orang lain membutuhkan kekuatan fisik, tetapi mengalahkan diri sendiri memerlukan kekuatan yang lebih besar.*” ungkapan ini mencerminkan bahwa mengendalikan diri termasuk mengatur perilaku dan emosi pribadi, seringkali menjadi tantangan yang lebih besar daripada mengontrol orang lain.¹³ Oleh karena itu, pengembangan *self awareness* menjadi sangat penting dalam membentuk kinerja individu yang produktif, seimbang, dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kesadaran diri atau yang dikenal dengan istilah *self awareness* merupakan sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengevaluasi emosi, pikiran, serta tindakan yang ada dalam dirinya.¹⁴ Menurut pendapat Goleman, *self-awareness* merupakan kemampuan individu untuk mengenali kelebihan, kelemahan, motivasi, nilai-nilai, serta dampaknya terhadap orang lain. Selain itu, individu yang memiliki kesadaran diri juga mampu memahami, menerima, dan mengelola seluruh potensinya secara optimal guna mendukung

¹³I Wayan Widiana, “Filsafat Cina: Lao Tse Yin-Yang Kaitannya Dengan Tri Hita Karana Sebagai Sebuah Pandangan Alternatif Manusia Terhadap Pendidikan Alam,” *Jurnal Filsafat Indonesia* 2, no. 3 (2019): 110–23.

¹⁴Fauziah Fidaroini Putri and Siti Mujanah, “Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja Dan Self Awareness Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Syariah* 2, no. 3 (2023): 11–18.

pengembangan diri untuk kehidupan yang lebih baik di masa depan.¹⁵ Dengan demikian, Individu dengan tingkat kesadaran diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan emosi, mengambil keputusan secara bijaksana, serta beradaptasi dengan berbagai situasi. Kemampuan ini tidak hanya berkontribusi terhadap pengembangan diri, tetapi juga berdampak pada peningkatan efektivitas kerja serta kualitas interaksi dengan rekan kerja.

Self-awareness merupakan peran penting dalam membangun disiplin kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Fitriana dkk., disebutkan bahwa hasil temuan dengan data ($p < 0,05$) menunjukkan *self awareness* secara parsial memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di perusahaan. Dalam penelitian tersebut menyinggung bahwa untuk menumbuhkan kesadaran diri yaitu dilakukan dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan ruang untuk menyampaikan pendapat, dan memberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik maupun saran.¹⁶

Penelitian lain juga menyebutkan bahwa *self awareness* sangat berpengaruh dengan disiplin kerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Noviayana, hasil dari penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat sumbangan efektif sebesar (21,8%) variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh *self awareness*.¹⁷ Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aulia Azizah, menyatakan bahwa semakin karyawan

¹⁵Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Mengapa EI Lebih Penting Dari Pada EQ*, Ter. Harmaya, Gramedia (Jakarta, 2004), 403.

¹⁶Fitriana, Umi Farida, and Tegoeh Hari Abrianto, “Pengaruh Motivasi, Self Awareness Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Ponorogo,” *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 2 (2020): 11–23.

¹⁷Noviayana, “Pengaruh Self Awareness Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negara Sipil Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar” (Institusi Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2009).

memiliki *self awareness* yang tinggi maka tingkat disiplin kerja akan meningkat.¹⁸ Hal ini menunjukkan bahwa *self awareness* merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Dengan memiliki kesadaran diri yang tinggi, karyawan mampu memahami tanggung jawab mereka, mengelola waktu dengan lebih baik, dan mematuhi aturan serta prosedur kerja yang berlaku.

Di dalam Al-Quran dijelaskan mengenai *self awareness* yang terkandung dalam Q.S Al-Hasyr/ 59:8 berbunyi

يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلَا تَنْتَظِرْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ حَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Ayat tersebut menegaskan betapa pentingnya setiap manusia untuk menunaikan tanggung jawabnya sebagai hamba Allah, sekaligus mendorong agar selalu melakukan introspeksi dan evaluasi diri secara terus menerus. Sikap ini merupakan wujud dari kesadaran spiritual yang menjadi dasar dalam membentuk prinsip Al-Qur'an akan menuntun individu untuk berkembang menjadi pribadi yang lebih matang, bijaksana, serta mampu menjalani kehidupan dengan lebih bermakna dan penuh tanggung jawab. Kesadaran spiritual ini juga mendorong seseorang

¹⁸Aulia Azizah, “Pengaruh Self Awareness Dan Religiusitas Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin Di Kota Banjarbaru” (Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2024).

untuk senantiasa memperbaiki diri, menjaga hubungan sosial dengan baik, serta menjadikan setiap aktivitas sebagai bentuk pengabdian kepada Allah.¹⁹

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) berperan sebagai perangkat daerah yang memiliki tugas utama dalam melaksanakan urusan pemerintahan terkait pengembangan sumber daya manusia, sertifikasi, serta peningkatan kompetensi aparatur di lingkup pemerintahan. Dalam mengatur kewajiban dan larangan bagi aparatur sipil negara, pelaksanaan administrasi kepegawaian di lingkungan pemerintahan telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021. Salah satu pasalnya menyatakan bahwa aparatur sipil negara harus "*mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi, individu, dan/atau golongan serta masuk kerja dan mematuhi ketentuan jam kerja*" Ketentuan ini mencerminkan pentingnya kedisiplinan yang wajib ditaati oleh setiap pegawai.²⁰

Kedisiplinan kerja tidak hanya bergantung pada peraturan atau kewajiban yang tertulis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kesadaran diri. *Self-awareness* adalah kemampuan individu untuk mengenali dan memahami kekuatan, kelemahan, serta potensi diri yang mempengaruhi perilaku dan keputusan dalam pekerjaan.²¹ Bagi pegawai, memiliki tingkat *self-awareness* yang tinggi berarti memiliki kesadaran penuh terhadap tanggung jawab, memahami konsekuensi dari setiap tindakan, serta mampu mengelola waktu dan prioritas dengan efektif. Dengan

¹⁹Malikah, "Kesadaran Diri Proses Pembentukan Karakter Islam," 2013, 129–50, 132.

²⁰Muhammad Nur Hidayat Nurdin et al., "Edukasi Penegakan Kedisiplinan Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Melalui Media Poster Pada Instansi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan," *Journal of Community Dedication* 3, no. 1 (2023): 98–111.

²¹Budi Purwoko Lilis Setianawati, Najlatun Naqiyah, Mochamad Nursalim, "Analisis Literatur Kesadaran Diri Terhadap" 9, no. 2 (2024): 128–36.

kesadaran diri yang baik, pegawai akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan lebih mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau kelompok.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan, ditemukan beberapa gejala yang menunjukkan menurunnya kedisiplinan pegawai seperti penurunan semangat kerja dan motivasi dalam menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam menghadiri apel, penggunaan atribut yang tidak sesuai, serta adanya pegawai yang meninggalkan kantor sebelum waktu istirahat atau tidak menjalankan tanggung jawab serta tugas yang telah ditetapkan. Fenomena ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masih menjadi tantangan dalam suatu instansi, dalam penelitian Agussalim menyebutkan bahwa tujuan disiplin pegawai adalah untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan, menjaga keberlangsungan organisasi, meningkatkan produktivitas kerja, serta membentuk perilaku pegawai agar sesuai dengan norma yang berlaku.²²

Kondisi tersebut menggambarkan adanya masalah kedisiplinan yang serius, dimana pegawai tidak memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan jadwal dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Kurangnya kesadaran diri juga terlihat dari minimnya perhatian pegawai terhadap dampak negatif perilaku tersebut bagi produktivitas dan dinamika kerja tim. Hal ini menunjukkan perlunya langkah-

²²Agussalim and Mappatombo, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Makassar.”, 8.

langkah untuk meningkatkan kedisiplinan dan mengembangkan kesadaran diri guna mendukung kinerja yang lebih baik.

Maka dari itu, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai *self awareness* dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi yang berjudul “**Pengaruh Self Awareness Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Di Instansi Pemerintahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka ditemukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *self awareness* pada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan?
3. Apakah ada pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja pada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah, maka ditemukan beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis tingkat *self awareness* pada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan
2. Untuk menganalisis tingkat disiplin kerja pada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan
3. Untuk menganalisis pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja pada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pada beberapa aspek, diantaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas wawasan mengenai peran *self awareness* dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, terutama dalam konteks psikologi industri dan organisasi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan pegawai yang lebih efektif, terutama dalam membangun budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Penelitian ini juga diharapkan menjadi pijakan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi disiplin kerja.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi penulis, terutama dalam meningkatkan *self awareness* dan pemahaman mengenai pentingnya disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini juga menjadi salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi di jurusan Psikologi Islam.

b. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada pegawai mengenai pentingnya *self awareness* dalam meningkatkan disiplin kerja. Dengan memiliki kesadaran diri yang tinggi, pegawai dapat lebih memahami kekuatan dan kelemahan dirinya, mengelola emosi dengan lebih baik, serta mengambil keputusan secara bijak. Hal ini dapat mendorong peningkatan motivasi, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam bekerja, sehingga disiplin kerja pegawai semakin optimal.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan kajian akademik, khususnya di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora. Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa dan akademisi yang menekuni di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang membahas aspek-aspek psikologis dalam dunia kerja.

E. Definisi Operasional

1. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, disiplin merupakan bentuk kesadaran serta kesediaan individu untuk mentaati seluruh peraturan dan norma yang diterapkan dalam suatu perusahaan. Kesadaran ini mencerminkan sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti aturan yang telah ditetapkan serta memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kepatuhan tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai aspek, seperti sikap yang konsisten dalam menjalankan aturan, tingkah laku yang mencerminkan kedisiplinan, serta tindakan yang selaras dengan norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja.²³

Menurut Robbins, disiplin kerja terdiri dari tiga aspek yang berperan penting dalam suatu instansi yaitu: (1) disiplin waktu mencerminkan kepatuhan terhadap jadwal kerja, termasuk kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, serta penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu dengan hasil yang optimal; (2) disiplin terhadap peraturan menekankan kepatuhan terhadap aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dalam suatu organisasi; (3) disiplin dalam tanggung jawab berkaitan dengan kesadaran serta komitmen individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan.²⁴

Dalam penelitian ini, yang dimaksud peneliti dengan disiplin kerja adalah sikap patuh pegawai terhadap aturan dan norma kerja yang berlaku, yang ditunjukkan melalui kesadaran akan tugas, tanggung jawab dan perannya dalam bekerja. Penelitian ini berfokus kepada aspek disiplin kerja berupa waktu, aturan,

²³Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009): 193.

²⁴Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, and Katherine E. Breward, *Essentials of Organizational Behavior Canadian Edition*, 2016, 8.

dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas. Pengukuran disiplin kerja dalam penelitian ini dimodifikasi dari penelitian terdahulu oleh Nila Hanik Ahyani.²⁵

2. *Self Awareness*

Menurut Goleman, *self-awareness* atau kesadaran diri adalah kemampuan individu untuk memahami kekuatan, kelemahan, motivasi, dan nilai-nilai yang ada dalam dirinya, serta menyadari bagaimana hal tersebut mempengaruhi orang lain. Selain itu, kesadaran diri juga melibatkan kemampuan untuk mengenali, menerima, dan mengelola semua potensi yang dimiliki untuk pengembangan diri yang lebih baik di masa depan. Dengan kata lain, *self-awareness* mencakup pemahaman mendalam terhadap diri sendiri yang memungkinkan seseorang untuk mengarahkan hidupnya dengan lebih bijak dan terencana.²⁶

Menurut Goleman terdapat 3 aspek dalam *self awareness* yaitu, (1) kemampuan mengenali emosi; (2) pengakuan diri; (3) kemampuan memberikan rasa percaya diri terhadap kemampuan diri dalam menghadapi berbagai situasi.²⁷

Dalam penelitian ini, yang dimaksud peneliti dengan *self awareness* adalah kemampuan pegawai untuk menyadari dan memahami kondisi diri sendiri, termasuk emosi, kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi perilaku dan interaksi dengan orang lain. Penelitian ini berfokus kepada aspek *self awareness* berupa kesadaran pegawai terhadap kemampuan mengenali emosi, kelebihan dan kekurangan diri, serta keyakinan

²⁵Nila Hanik Ahyani, "Hubungan Kesejahteraan Di Tempat Kerja (Workplace Well-Being) Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Kudus," 2023.

²⁶Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Mengapa EI Lebih Penting Dari Pada EQ*, Ter. Harmaya, Jakarta: Gramedia (2004), 403.

²⁷Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Mengapa EI Lebih...,* 404.

terhadap kemampuan diri. Pengukuran *self awareness* dalam penelitian ini menggunakan skala *self awareness* yang dimodifikasi dari penelitian terdahulu oleh Bayu Saputra.²⁸

F. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik pembahasan yang diangkat oleh peneliti yaitu:

1. Penelitian Aulia Azizah (2024) dengan judul “Pengaruh *Self Awareness* dan Religiusitas Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin Di Kota Banjarbaru” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa *self awareness* terhadap disiplin kerja memiliki nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan hasil t hitung adalah $3,177 > 1,994$ t tabel. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self awareness* pada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

Perbedaan signifikan dari penelitian ini terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel bebas yaitu *self awareness* dan religiusitas, namun dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel *self awareness* dengan variabel terikat yaitu disiplin kerja. Subjek penelitian ini dipilih dari pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan.

²⁸Bayu Saputra, “Pengaruh Kompetensi Dan *Self Awareness* Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja Pegawai Pada Tenaga Bantu” (2022).

2. Penelitian Noviyana (2009) dengan judul “Pengaruh *Self Awareness* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar” yang menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai F dengan arah positif sebesar $13,414 > 2,41$ F tabel dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan koefisien determinasi sebesar 0,218, yang menggambarkan bahwa *self awareness* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Secara deskriptif diuraikan bahwa *self awareness* karyawan merupakan faktor yang menegakkan disiplin kerja konsisten.

Penelitian ini memiliki perbedaan yang terletak pada subjek, yang akan dilakukan pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan.

3. Penelitian Chairunisa (2022) dengan judul “Hubungan Antara Kesadaran Diri Dengan Kedisiplinan Pada Remaja di Panti Asuhan Mamiyai Al-Ittihadiyah Medan” penelitian ini menerapkan metode kuantitatif korelasional. Terdapat hasil yang dilihat dari nilai atau koefisien 0,632 dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,05$ dengan bobot sumbangannya 35,4%. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi kesadaran diri maka semakin tinggi kedisiplinan pada remaja di Panti Asuhan.

Perbedaan penelitian ini terletak pada konteks disiplin kerja dan subjek, yang dilakukan pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan.

4. Penelitian Fauziah Fidaroini Putri dan Siti Mujannah (2023) dengan judul “Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja dan *Self Awareness* Terhadap Kinerja

Karyawan” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda. Terdapat hasil pengujian R^2 dalam penelitian ini secara simultan resiliensi, etos kerja dan *self awareness* memiliki pengaruh sebesar 37% terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan signifikan penelitian ini terletak pada jumlah variabel bebas, metode analisis, dan variabel terikat. Penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas, yaitu resiliensi, etos kerja, dan *self awareness* dengan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linear berganda. Sementara itu, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas, yaitu *self awareness* dengan variabel terikat disiplin kerja pegawai serta menggunakan analisis regresi linear sederhana.

5. Penelitian I G.A.S. Putra dan I.W. Bagia (2022) dengan judul “Analisis Ketidakdisiplinan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia)” penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Perbedaan penelitian ini terletak pada metode penelitian dan fokus kajian. Penelitian terdahulu menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menganalisis bentuk ketidakdisiplinan kerja pegawai dari perspektif manajemen sumber daya manusia. Sementara itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi untuk menguji pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja pegawai.

G. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Alternatif (H_a) : Adanya pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja pegawai di instansi pemerintahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Hipotesis Nol (H_0) : Tidak ada pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja pegawai di instansi pemerintahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan tata cara atau metode yang sering digunakan dalam menyelesaikan sebuah riset, penelitian maupun karya tulis. Dalam penelitian ini akan menjelaskan sistematika penulisan dalam lima bab, yaitu:

1. Bab 1: Bab ini akan membahas latar belakang masalah dalam sebuah penelitian yang mengkaji pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja pada pegawai di instansi pemerintahan BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan. Dalam bab ini, peneliti juga merumuskan masalah, menentukan tujuan penelitian, menyusun definisi operasional,

merumuskan hipotesis, mengulas penelitian terdahulu, serta menyajikan sistematika penulisan.

2. Bab 2: Bab ini menyajikan pembahasan mendalam mengenai teori-teori yang berkaitan dengan *self awareness* dan disiplin kerja. Pembahasan mencakup pengertian, aspek-aspek, faktor-faktor, serta penyebab yang terkait dengan kedua konsep tersebut.
3. Bab 3: Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, meliputi subjek penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.
4. Bab 4: Bab ini memaparkan hasil penelitian yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data berupa angket, yang kemudian dianalisis untuk mendapatkan temuan.
5. Bab 5: Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja pada pegawai instansi pemerintahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan. Selain itu, peneliti juga memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.