

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menentukan faktor produksi, membangun, dan mengembangkan perusahaan. Dibandingkan sumber daya lain seperti modal dan teknologi, sumber daya manusia lebih menentukan karena bertindak sebagai pengendali.¹

Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kemampuannya bersaing dan mempertahankan standar dalam jangka panjang. Hal ini dipengaruhi oleh kesiapan menghadapi perubahan, pencapaian tujuan, dan koordinasi anggota. Tenaga kerja memiliki peran signifikan karena terlibat dalam setiap aspek operasional organisasi. Pentingnya perhatian pada sumber daya manusia disebabkan oleh perannya yang sentral dalam menjalankan aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Kehadiran sumber daya manusia menjadi kebutuhan utama dalam setiap proses di perusahaan.²

Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi kelancaran operasional perusahaan. Dengan disiplin, aktivitas perusahaan dapat berjalan terarah dan mempermudah penyelesaian pekerjaan. Kedisiplinan mencerminkan kinerja karyawan yang baik karena menunjukkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan.

¹ R. A Dinda Intania, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi" (Jambi, Universitas Batanghari, 2021), 11.

² Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia" 9, no. 2 (2019), 952.

Sikap disiplin melambangkan tanggung jawab, ketaatan pada peraturan, dan ketepatan waktu. Perusahaan menuntut agar karyawannya memiliki disiplin yang baik agar dapat bekerja tanpa hambatan seperti terlambat, melanggar aturan, atau lalai. Dengan demikian, kedisiplinan karyawan penting bagi kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.³

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan menjadi kunci pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, perusahaan akan kesulitan mewujudkan tujuannya. Dalam organisasi, kedisiplinan sangat berpengaruh. Tanpa unsur kedisiplinan yang baik, karyawan tidak akan teratur dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan mengharuskan karyawan memiliki sikap disiplin. Jika lingkungan kerja disiplin, karyawan juga cenderung disiplin. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak disiplin, para karyawan pun tidak akan disiplin. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja sangat krusial bagi tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh.⁴

Menurut Lateiner, disiplin merupakan kekuatan internal individu yang membuat mereka dengan sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan standar tinggi dalam bekerja.⁵ Menurut Tery, disiplin kerja adalah instrumen untuk menggerakkan karyawan agar setiap pekerjaan berjalan lancar.⁶ Sedangkan

³ Diah Laraswati, Acep Samsudin, and Erry Sunarya, "Penerapan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sembilan Jaya Farm," *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi* 8, no. 7 (2020): 47.

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17th ed. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), 193.

⁵ Lateiner, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja (Terjemahan Imam Soedjono)* (Jakarta: Aksara Baru, 1995)/Ketut Hendra, Lulup Endah Tri P., and Nyoman Sujana, "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Arta Sedana Singaraja," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10, no. 1 (2018): 211.

⁶ Tery dalam Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenamedia, 2009), 193.

menurut Susilaningsih, disiplin adalah upaya manajemen untuk mendorong anggota organisasi mematuhi berbagai ketentuan yang berlaku. Jadi, pada implementasinya disiplin lebih menitikberatkan pada kesadaran individu menjalankan peraturan organisasi. Dengan kata lain, penegakan disiplin dimulai dari pemahaman dan kepatuhan sukarela dari setiap individu karyawan terhadap aturan main organisasi. Jadi disiplin dipandang sebagai kekuatan pendorong yang bersumber dari kesadaran individu untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan peraturan demi kelancaran operasional organisasi.⁷

Dalam menegakkan kedisiplinan, PT Angkasa Pura I berpedoman pada pengaturan tugas dan tanggung jawab yang telah diatur dalam keputusan organisasi dan tata kerja untuk seluruh kantor cabang. Aturan mengenai hak dan kewajiban karyawan tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mencakup seluruh aspek organisasi. PKB merupakan perjanjian hasil perundingan serikat pekerja yang berisi aturan hukum mengikat di perusahaan. Dengan demikian, penegakan disiplin di PT Angkasa Pura I dilandasi oleh landasan hukum dan aturan internal perusahaan guna mengatur hak dan kewajiban seluruh karyawan demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Ketika ada anggota tim kerja melanggar peraturan tersebut maka hal itu terkait dengan kedisiplinan karyawan yang dibagi menjadi 3 kategori, yaitu disiplin ringan, disiplin sedang, dan disiplin berat yang disesuaikan dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan. Tahapan pelanggaran terbagi menjadi 4, jika

⁷ Nur Susilaningsih, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri," *Excellent* 1, no. 2 (2008): 3.

melanggar untuk pertama kali maka diberikan teguran lisan, untuk kedua kali maka diberikan teguran tertulis, untuk ketiga kali melanggar maka akan diberi peringatan, dan jika melakukan pelanggaran lagi untuk keempat kali maka akan menjalani proses sidang tertutup.

Dasar dari disiplin kerja itu sendiri adalah membangkitkan kesadaran akan pengelolaan sumber daya manusia, sehingga secara alami akan terbentuk disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas dan efisiensi perusahaan. Disiplin kerja tidak dapat terwujud dengan baik tanpa adanya kesadaran diri (*self-awareness*).

Self-awareness merupakan kemampuan mengenali dan memahami perasaan diri sendiri, penyebab munculnya perasaan tersebut. Terdapat dua jenis kesadaran diri, yaitu internal dan eksternal. Kesadaran diri internal berkaitan dengan pemahaman individu akan tugas dan kewajibannya. Sedangkan kesadaran diri eksternal terkait profesi individu yang tidak hanya untuk kepentingan dirinya sendiri, tetapi juga keluarga dan orang lain. Dengan demikian, penegakan disiplin kerja memerlukan kesadaran diri internal maupun eksternal dalam diri karyawan agar mereka memahami tanggung jawabnya baik secara individu maupun sosial.⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Noviyana mengenai *self-awareness* dan disiplin kerja menyatakan bahwa faktor *self-awareness* secara memadai dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja pada karyawan. Semakin tinggi tingkat *self-*

⁸ Ana Nurjannatun Naim, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Self Awareness Terhadap Disiplin Kerja Guru Di MA Se-Kecamatan Balong Ponorogo" (Ponorogo, IAIN Ponorogo, 2020), 8.

awareness, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan.⁹ Penelitian Fitriana dkk. juga mengungkapkan bahwa *self-awareness* menjadi variabel dominan yang memengaruhi disiplin kerja. Hal ini didukung hasil uji hipotesis uji-t pada penelitian tersebut dan dapat terbukti bahwa *self-awareness* merupakan variabel independen dominan yang berpengaruh terhadap variabel dependen disiplin kerja. Hal ini didukung oleh hasil pengujian hipotesis uji t pada variabel *self-awareness* (X2) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,478, yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung pada variabel lainnya.¹⁰ Karyawan dengan kesadaran diri tinggi lebih mampu mengelola waktu, energi, dan sumber daya secara efisien sehingga meningkatkan produktivitas kerja serta lebih mudah mengembangkan keterampilan kepemimpinan termasuk kemampuan memimpin diri sendiri dan memotivasi orang lain. Kesadaran diri yang baik juga membantu mengelola konflik, stres, dan fokus pada tugasnya.

Selain kesadaran diri, religiusitas juga dianggap berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Religiusitas merupakan seperangkat aturan terkait kepercayaan yang membimbing manusia berperilaku terhadap Tuhan, sesama, dan diri sendiri. Religiusitas selalu dikaitkan dengan agama dan mendefinisikan konsep serupa tentang penghormatan, pengabdian, dan keyakinan kepada Tuhan. Individu harus mematuhi aturan Tuhan tidak hanya terbatas pada urusan pribadi, tetapi juga dalam memenuhi seluruh tanggung jawabnya. Dengan demikian, tingkat

⁹ Noviyana, "Pengaruh Self Awareness Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar" (Surabaya, IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2009), 7.

¹⁰ Fitriana, 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 Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 2 (2018): 11–23.

religiusitas yang tinggi dapat mendorong kedisiplinan kerja karyawan karena adanya kesadaran untuk menaati peraturan dan menunaikan kewajiban, baik atas dasar ketentuan organisasi maupun keyakinan beragama.

Menurut Sulisty, religiusitas penting dimiliki setiap karyawan. Semakin tinggi tingkat religiusitas karyawan, semakin tinggi pula keinginan individu tersebut untuk meraih status atau kinerja yang baik. Religiusitas yang dimiliki individu berperan sebagai pembatas dalam menghadapi persaingan di tempat kerja. Religiusitas mendorong individu untuk senantiasa bersikap bijak saat menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Dengan kata lain, tingkat religiusitas seseorang akan memengaruhi bagaimana ia bersikap dan bertindak di lingkungan profesional. Religiusitas dipandang dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif yang mendukung seseorang menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan penuh kebijaksanaan. Dengan demikian, religiusitas bukan hanya soal keyakinan personal individu, tetapi juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan etika profesional karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya di tempat kerja.¹¹

Religiusitas di tempat kerja bukan berarti kegiatan keagamaan terorganisir atau teologis. Religiusitas di tempat kerja lebih dimaknai sebagai pengakuan bahwa karyawan dalam suatu organisasi memiliki kehidupan batin yang tumbuh karena makna pekerjaan bagi kehidupan mereka. Sebagai manusia, karyawan memiliki kesadaran dan hasrat untuk menemukan tujuan hidup dalam pekerjaan serta

¹¹ H. Sulisty, "Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi," *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen* 11, no. 3 (2011): 252-270.

berhubungan dengan sesamanya. Religiusitas di sini tidak sekadar menyangkut keyakinan personal individu, namun juga kebutuhan akan pencarian makna yang lebih tinggi dari sekadar aktivitas profesional semata. Kesadaran inilah yang mendorong perilaku dan etika kerja yang baik demi kemanfaatan bersama di tempat kerja. Jadi religiusitas di tempat kerja berkaitan dengan aspek kemanusiaan dan sosial karyawan serta pencarian makna yang lebih tinggi dari sekadar pekerjaan profesional mereka.¹²

Penelitian Rian Maulana membuktikan bahwa religiusitas dapat menumbuhkembangkan tanggung jawab dan perilaku positif karyawan yang diperoleh sejak lahir hingga pendidikan. Setiap pekerjaan memiliki standar operasional prosedur dan peraturan perusahaan terkait target perusahaan.¹³

Religiusitas erat kaitannya dengan disiplin kerja karena disiplin menuntut karyawan menaati peraturan perusahaan yang memberikan pengarahan untuk memiliki sikap disiplin dan menanamkannya pada diri karyawan. Religiusitas yang terintegrasi dengan nilai-nilai kerja dapat memotivasi, tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Bagi individu yang religius, keyakinan dan praktik spiritual menjadi sumber dukungan dan ketenangan di tengah tekanan kerja.¹⁴

Kesadaran diri (*self-awareness*) dan religiusitas merupakan aspek psikologis dan nilai-nilai yang dapat memengaruhi perilaku individu dalam konteks

¹² Anik Herminingsih, "Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)," *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial* 1, no. 2 (2012): 129.

¹³ Rian Maulana, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah" (Banda Aceh, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2019), 78.

¹⁴ Tita M. Djuwita, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai," *Manajerial* 10, no. 19 (2011): 17.

pekerjaan. Pemahaman mengenai peranan keduanya terhadap disiplin kerja juga membantu organisasi menghargai keragaman nilai dan keyakinan di antara karyawan.¹⁵ Religiusitas dan disiplin kerja saling terkait erat dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.¹⁶

Melalui penelitian ini, peneliti berharap organisasi dapat memahami faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan guna mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan inklusif. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu dalam merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional karyawan. Karena kedua faktor tersebut berpotensi memberi kontribusi positif pada disiplin kerja karyawan, maka peneliti menganggap penting untuk mengkajinya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang *self-awareness*, religiusitas, dan disiplin kerja pada PT. Angkasa Pura I. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh *Self Awareness* dan Religiusitas terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin di Kota Banjarbaru”**.

B. Rumusan Masalah

Dengan merinci latar belakang seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

¹⁵ Hanik L. Tarwiyyah, “Pengaruh Religiusitas Dalam Membangun Self-Awareness Pada Remaja: Literatur Review,” *Jurnal Psimawa: Diskursus Ilmu Psikologi & Pendidikan* 5, no. 2 (2022): 79.

¹⁶ Alfian Amidan A., “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya,” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 4, no. 10 (2015): 57.

1. Bagaimana tingkat *self-awareness* pada karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat religiusitas pada karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin?
3. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin?
4. Bagaimana pengaruh *self-awareness* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin?
5. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin?
6. Bagaimana pengaruh *self-awareness* dan religiusitas secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengukur tingkat *self-awareness* pada karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.
2. Untuk mengukur tingkat religiusitas pada karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.
3. Untuk mengukur tingkat disiplin kerja pada karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

4. Untuk mengetahui pengaruh *self-awareness* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.
5. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.
6. Untuk mengetahui tingkat *self-awareness* dan religiusitas secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penulisan dan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang psikologi, sehingga dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya terutama yang terkait dengan *self-awareness*, religiusitas, dan disiplin kerja.

2. Secara praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Manfaat akademis melibatkan kontribusi penelitian sebagai referensi tambahan untuk Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, khususnya dalam peminatan Psikologi Industri dan Organisasi.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh *self-awareness* dan religiusitas terhadap disiplin kerja karyawan, serta memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi di Program Studi Psikologi Islam.

E. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono, definisi operasional merujuk pada penentuan konstruk yang akan diukur agar menjadi variabel terukur. Definisi operasional menjelaskan cara peneliti mengoperasikan konsep agar dapat diteliti secara empiris. Dengan demikian, definisi operasional berperan penting dalam penelitian karena menghubungkan antara konsep teoritis dengan indikator-indikator yang bisa diamati dan diukur dalam pengumpulan data penelitian.¹⁷ Adapun definisi operasional dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

1. *Self-Awareness*

Kesadaran diri didefinisikan sebagai pemahaman mendalam seseorang mengenai kondisi dirinya sendiri dengan memperhatikan keadaan batinnya. Kesadaran diri merupakan reaksi ketika individu menyadari situasi tertentu yang menggambarkan kekuatan, kelemahan dan kecenderungan perilaku individu. Individu dengan kesadaran diri tinggi mampu memahami pengaruh perasaannya

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), h.137.

pada diri sendiri dan orang lain.¹⁸

Penelitian ini mengukur kesadaran diri berdasarkan aspek menurut Goleman¹⁹, yaitu kesadaran emosional diri (*emotional self-awareness*), penilaian diri yang akurat (*accurate self-assessment*), dan kepercayaan diri (*self-confidence*). Ketiga aspek tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat kesadaran diri individu dalam konteks lingkungan kerjanya.

Adapun pengertian *self-awareness* dalam penelitian ini merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui dan memahami totalitas dirinya, mulai dari memahami karakter, perasaan, emosi, perspektif, pemikiran, dan bagaimana beradaptasi dengan sekitarnya dengan memandang diri secara objektif melalui refleksi dan introspeksi diri.

2. Religiusitas

Religiusitas merupakan bentuk kepercayaan bawaan dimana terjadi penghayatan dalam keseharian dengan menginternalisasikannya. Religiusitas merujuk pada sejauh mana seseorang menganut suatu agama tertentu yang diekspresikan dalam bentuk keyakinan, perilaku, ritual, dan penghayatan subjektif akan makna dan tujuan hidupnya.²⁰

Penelitian ini mengukur religiusitas menggunakan aspek-aspek menurut Glock dan Stark yang dikutip oleh Djameluddin Ancok dan Fuad Nashori yang

¹⁸ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional (Alih Bahasa: T. Hermaya)* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2016), h. 88.

¹⁹ Goleman, *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), h. 89.

²⁰ Glock dan Stark, "American piety: The Nature of Religious Commitment," *Univ of California Press* 1 (1968) dikutip oleh Jumal Ahmad, *Religiusitas, Refleksi, & Subjektivitas Keagamaan*, 1st ed. (Yogyakarta: Deepublish, 2020).

membagi religiusitas kedalam lima aspek²¹, yaitu keyakinan atau aqidah (*the ideological dimension*), pengamalan atau amal (*the consequential dimension*), praktik agama atau ibadah (*the ritualistic dimension*), pengetahuan agama atau ilmu (*the intellectual dimension*), dan penghayatan atau ihsan (*the experiential dimension*).

Adapun arti religiusitas di sini merupakan sikap keberagamaan yang ditunjukkan melalui penghayatan terhadap ajaran-ajaran agama, yang tidak sekadar ditandai dengan ketaatan menjalankan ritual ibadah, namun juga adanya keyakinan, penghayatan, dan pemahaman mengenai agama yang dianutnya.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman-pedoman dalam suatu perusahaan. Terkadang, perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi sangat mengganggu hingga berdampak pada penurunan kinerja. Dalam perusahaan, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur kerja, tidak mematuhi instruksi yang sudah ditetapkan atau berselisih dengan rekan kerjanya. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam organisasi agar para pekerja dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.²²

Penelitian ini mengukur disiplin kerja berdasarkan lima indikator menurut Mangkunegara²³, yaitu: kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja,

²¹ Djamaluddin Ancok and Fuad Nashori, *Psikologi Islami* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2005), h. 78.

²² AA Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 130.

²³ Mangkunegara, h. 173.

ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja secara etis. Kelima indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya di organisasi.

Adapun pengertian disiplin kerja pada penelitian ini mengacu pada sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan, ketertiban, dan kesesuaian dengan aturan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

F. Penelitian Terdahulu

Beberapa karya ilmiah terdahulu terkait dengan pembahasan yang diangkat oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Noviyana (2009) dengan judul "Pengaruh Self Awareness terhadap Disiplin Kerja Karyawan Negeri Sipil di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar" menggunakan metode kuantitatif. Hasilnya menunjukkan nilai F positif $13,414 > 2,41$ F tabel dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ dan koefisien determinasi 0,218. Ini berarti *self-awareness* mempunyai pengaruh yang baik terhadap disiplin kerja. Secara deskriptif dijelaskan bahwa kesadaran diri karyawan merupakan kunci penegakan disiplin kerja.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada subjek dan variabel bebas. Penelitian terdahulu hanya menggunakan *self-awareness* dan disiplin kerja, sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel religiusitas dan subjek karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

2. Pada tahun 2018, Fitriana, Umi Farida, dan Tegoeh Hari Abrianto melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi, Self Awareness, dan Komunikasi

terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo." Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif. Hasilnya mengindikasikan bahwa motivasi, *self-awareness*, dan komunikasi secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PDAM Kabupaten Ponorogo. Temuan ini menjadi bukti empiris mengenai peran penting faktor-faktor motivasi, kesadaran diri, dan komunikasi dalam meningkatkan kedisiplinan kerja di suatu organisasi.

Perbedaan signifikan dari penelitian ini ada dalam subjek dan variabel bebas. Sebelumnya, penelitian menggunakan empat variabel, yaitu motivasi, *self-awareness*, komunikasi, dan disiplin kerja. Namun, dalam penelitian ini, hanya tiga variabel yang digunakan, dengan dua variabel bebas, yakni *self-awareness* dan religiusitas, dan satu variabel terikat, yaitu disiplin kerja. Subjek penelitian dipilih dari karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

3. Pada tahun 2020, Ana Nurjannatun Naim melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Self Awareness terhadap Disiplin Kerja Guru di MA Se-Kecamatan Balong Ponorogo." Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kesadaran diri (*self-awareness*) secara bersamaan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di MA se-kecamatan Balong. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *self-awareness* guru adalah faktor-faktor utama yang menentukan tingkat

kedisiplinan guru, namun masih terdapat dimensi lain yang ikut berperan dalam pembentukan disiplin kerja selain kedua hal tersebut.

Perbedaan yang mencolok dalam penelitian ini terletak pada objek, subjek, dan variabel bebas. Sebelumnya, penelitian menggunakan objek berupa guru dengan tiga variabel, yakni gaya kepemimpinan, *self-awareness*, dan disiplin kerja. Namun, dalam penelitian ini, objeknya adalah karyawan dengan menggunakan tiga variabel, yaitu *self-awareness*, religiusitas, dan disiplin kerja. Subjek penelitian dipilih dari karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

4. Pada tahun 2019, Rian Maulana melaksanakan penelitian berjudul "Analisis Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah." Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dan hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar 0,473, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, Berdasarkan analisis, dapat disimpulkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan dan cenderung memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan di PT Bank Aceh Syariah. Terdapat kontribusi negatif yang memengaruhi religiusitas terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan ternyata dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada subjek dan variabel terikat. Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel terikat berupa kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah disiplin

kerja. Subjek penelitian dipilih dari karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

5. Pada tahun 2023, Wahyu Hidayat Ilahi dan Nur Ajizah menjalankan penelitian berjudul "Stres Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi." Metode penelitian yang diterapkan adalah metode kuantitatif asosiatif, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan. Hal ini diperkuat dengan diterimanya hipotesis bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai uji beta security check sebesar 0,174 dan nilai T-statistik sebesar $2,203 > 1,96$, dengan tingkat signifikansi *P-value* sebesar $0,028 > 0,05$. Sementara itu, religiusitas tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan, dengan hasil uji beta security check sebesar 0,068 dan nilai T-statistik sebesar $0,569 < 1,96$, dengan tingkat signifikansi *P-value* sebesar $0,570 > 0,05$. Selanjutnya, penelitian ini juga menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki peran dalam memperkuat hubungan antara religiusitas dan kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk, Cabang Pasuruan. Dukungan untuk hal ini terlihat pada hasil nilai beta security check sebesar -0,261 dan nilai T-statistik sebesar $2,282 > 1,96$, dengan tingkat signifikansi *P-value* sebesar $0,020 < 0,05$.

Perbedaan utama dalam penelitian ini dilihat dari subjek, variabel bebas, dan variabel terikat. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas stres

kerja dan variabel terikat kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas *self-awareness* dan religiusitas, dengan variabel terikat disiplin kerja. Subjek penelitian dipilih dari karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

G. Hipotesis Penelitian

1. H_a: adanya pengaruh *self-awareness* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.
H₀: tidak adanya pengaruh *self-awareness* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.
2. H_a: adanya pengaruh religiusitas terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.
H₀: tidak adanya pengaruh religiusitas terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.
3. H_a: adanya pengaruh signifikan antara *self-awareness* dan religiusitas secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.
H₀: tidak adanya pengaruh signifikan antara *self-awareness* dan religiusitas secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang saling mendukung dan melengkapi.

Bab pertama berisi pendahuluan dengan garis besar pola berpikir yang jelas, mencakup latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis, dan sistematika penulisan, sebagai landasan bagi pembahasan bab-bab berikutnya.

Bab kedua berisi landasan teori dan kerangka berpikir sesuai permasalahan dalam skripsi meliputi *self-awareness*, religiusitas, dan disiplin kerja.

Bab ketiga membahas metode penelitian meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi, populasi dan objek, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, serta teknik analisis data.

Bab keempat berisi penyajian data dan analisis data yang telah dikumpulkan terdiri dari deskripsi hasil dan pembahasan.

Bab kelima merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran.