

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pentingnya pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) pada dunia kerja bertujuan agar ada yang mengoperasikan kegiatan yang berlangsung di suatu perusahaan atau organisasi dengan baik (Hasibuan, 2014). Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, persaingan tidak hanya berlangsung di ranah antarnegara, melainkan juga menembus lingkup organisasi kerja. Situasi ini menuntut setiap organisasi di dalam negeri untuk senantiasa melakukan pembenahan dan adaptasi agar tetap relevan dan berdaya saing. Salah satu langkah strategis yang dapat ditempuh untuk meraih keunggulan kompetitif adalah melalui pengelolaan dan pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif dan efisien. SDM yang berkualitas akan menjadi modal utama bagi organisasi untuk berkembang dan berinovasi dalam menghadapi perubahan yang dinamis. Keberhasilan organisasi dalam menavigasi perubahan tersebut sangat bergantung pada kemampuan untuk membina, melatih, dan mengembangkan potensi SDM secara berkesinambungan. Proses pengembangan SDM ini bukan hanya sebatas pelatihan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan kapasitas individu melalui pendidikan yang menyeluruh, pelatihan berbasis kompetensi, dan program pengembangan berkelanjutan

yang terintegrasi (Siregar, 2016). Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM merupakan kunci bagi organisasi untuk memastikan keberlangsungan dan keunggulannya di masa depan.

Rumah sakit merupakan institusi yang berperan penting dalam penyelenggaraan layanan kesehatan bagi masyarakat, yang didukung oleh sumber daya manusia berkualitas. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk senantiasa memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan bermutu kepada masyarakat (Syeikholbi et al., 2023). Keberadaan rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan memiliki peranan yang sangat vital bagi masyarakat, sehingga eksistensinya menjadi esensial (Astuti & Lesmana, 2019). Sebagai organisasi yang bergerak di sektor kesehatan, rumah sakit perlu terus berupaya meningkatkan mutu layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat (Arifuddin & Napirah, 2015). Pencapaian mutu layanan yang baik tidak dapat terwujud secara instan, melainkan memerlukan kerja sama yang solid dari seluruh tenaga kesehatan yang terlibat dalam penyelenggaraan layanan di rumah sakit (Mangkunegara, 2004).

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satu penyebab utama adalah masih banyaknya karyawan yang belum memiliki pemahaman yang jelas mengenai deskripsi pekerjaan, termasuk pembagian tugas pokok

dan fungsi yang seharusnya dijalankan. Kondisi ini berdampak pada lemahnya disiplin kerja dan rendahnya semangat dalam melaksanakan tugas. Tidak jarang pula terdapat karyawan yang menjalankan usaha sampingan di luar pekerjaan utamanya, yang dilakukan sebagai upaya untuk menutupi keterbatasan penghasilan yang diterima. Fenomena ini semakin diperparah oleh kecenderungan atasan yang, dalam beberapa kasus, terpaksa menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab bawahannya karena kurangnya kesiapan dan kecepatan karyawan dalam bekerja. Dalam praktiknya, pengelolaan disiplin kerja masih cenderung terbatas pada aspek administratif semata, seperti absensi dan kehadiran apel pagi, yang belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi terhadap kinerja organisasi publik. Selain itu, perilaku indisipliner di kalangan karyawan masih sering ditemukan, baik dalam bentuk pelanggaran ringan maupun berat, yang pada akhirnya mengganggu produktivitas organisasi. Sampai saat ini, sistem manajemen yang diterapkan untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja masih belum memadai, termasuk kurangnya penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan konsisten (Kostradin, 2017).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor krusial yang memengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Secara konseptual, disiplin kerja diartikan sebagai sikap

sadar dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan yang ditetapkan oleh manajemen, yang mengikat setiap anggota organisasi demi terciptanya standar operasional yang dapat dijalankan oleh seluruh karyawan, baik secara sukarela maupun melalui pengawasan (Indriani et al., 2023). Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya, sehingga mendorong terciptanya semangat kerja yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan, melainkan juga membentuk karakter dan integritas karyawan. Tingkat disiplin kerja karyawan dalam organisasi dapat diukur melalui indikator kehadiran dan pola perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021). Oleh karena itu, penguatan budaya disiplin kerja menjadi salah satu strategi penting yang perlu dilakukan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan

Konsep diri merujuk pada pandangan menyeluruh individu terhadap dirinya sendiri yang menjadi landasan utama dalam proses berpikir dan bertindak (Lemba, 2012). Konsep diri terbentuk melalui pengalaman yang diperoleh dari interaksi dengan lingkungan sekitar, sehingga menjadi gambaran internal yang dimiliki oleh individu tentang dirinya. Dalam konteks dunia kerja, konsep diri yang positif akan memengaruhi perilaku karyawan, termasuk kesiapan untuk

menerima, merespons, dan menyesuaikan diri dengan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Hal ini akan tercermin dalam kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta kesadaran akan pentingnya ketepatan waktu dalam bekerja (Ramdani & Sopian, 2021).

Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti efikasi diri. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas, menghadapi tantangan, serta memecahkan masalah yang muncul dalam lingkungan kerja. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki keyakinan yang kuat dalam kemampuannya untuk meraih keberhasilan, sehingga berpeluang lebih besar untuk mencapai tujuan dan memenuhi peran dalam organisasi. Efikasi diri bukan hanya memengaruhi pola pikir dan motivasi individu, tetapi juga dapat mendorong perubahan perilaku dalam penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan kerja (Bandura, 1993). Oleh karena itu, pengembangan konsep diri dan penguatan efikasi diri menjadi elemen penting dalam membentuk sikap kerja yang disiplin dan produktif

Seseorang yang bekerja di sektor kesehatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan diri yang dimilikinya (Sinaga et al., 2020). Kepercayaan diri, yang dalam psikologi dikenal sebagai efikasi diri (*self-efficacy*),

didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau memenuhi persyaratan guna mencapai target tertentu (Dambisya, 2007). Efikasi diri mencerminkan sejauh mana seseorang menilai kemampuannya sendiri dalam melakukan perilaku atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk meraih keberhasilan. Tahapan efikasi diri ini menunjukkan seberapa besar keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Bandura, 1993). Jika individu merasa tidak memiliki peluang untuk berhasil, maka semangat dan motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan cenderung rendah (Luoma et al., 2011).

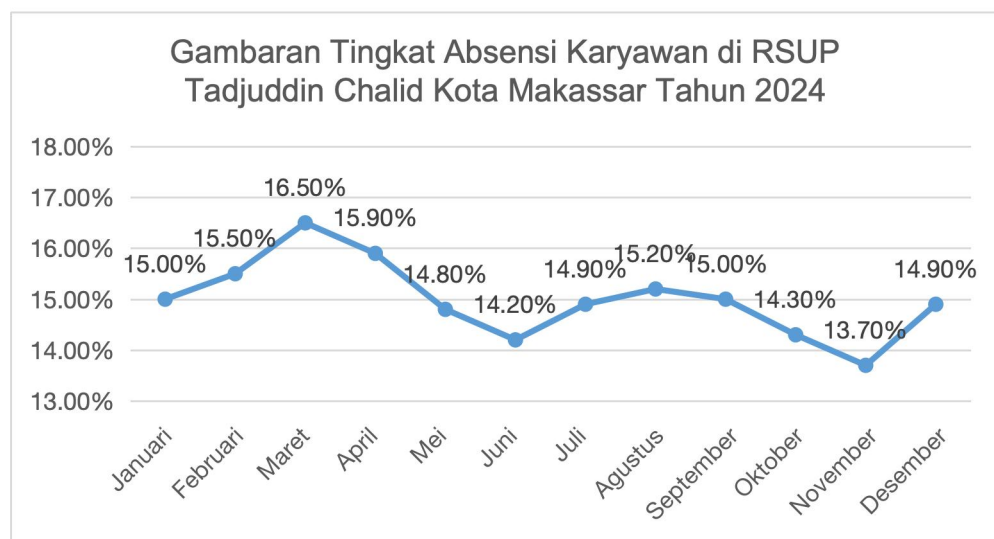
Konsep diri dan efikasi diri merupakan dua konsep yang berkaitan erat dengan bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri, meskipun keduanya memiliki fokus yang berbeda. Konsep diri menggambarkan persepsi individu terhadap dirinya secara keseluruhan, mencakup aspek identitas, nilai, keyakinan, serta peran sosial maupun psikologis yang melekat padanya. Melalui konsep diri, individu dapat membangun pemahaman yang lebih dalam mengenai siapa dirinya dan bagaimana posisinya dalam lingkungan sosial maupun pekerjaan. Sementara itu, efikasi diri lebih menitikberatkan pada keyakinan individu terhadap kemampuan spesifik yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas tertentu dan mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi diri memperlihatkan seberapa efektif individu

dalam mengatasi tantangan yang dihadapi dan seberapa besar peluang mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perbedaan mendasar antara konsep diri dan efikasi diri terletak pada fokusnya: konsep diri berkaitan dengan pemahaman terhadap diri sendiri secara menyeluruh, sedangkan efikasi diri menekankan pada keyakinan akan kemampuan dalam mencapai hasil yang diinginkan

Menurut Soejono (1997), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai. Pertama, kehadiran tepat waktu, yang mencerminkan sikap tertib dan teratur dalam bekerja, menjadi indikator utama disiplin kerja yang baik. Pegawai yang hadir di kantor tepat waktu menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kedua, penampilan yang rapi dan sesuai dengan ketentuan organisasi, misalnya dengan mengenakan seragam resmi, menggunakan kartu tanda pengenal, serta melaporkan ketidakhadiran melalui izin resmi, juga merupakan manifestasi dari tingkat disiplin yang tinggi. Ketiga, ketaatan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku, yang tercermin dari kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan secara profesional, menjadi tolok ukur penting bagi penilaian disiplin kerja. Pegawai yang selalu menyelesaikan tugas dengan prosedur yang benar dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Selain itu, rasa tanggung jawab yang tinggi

terhadap pekerjaan, yang diwujudkan melalui konsistensi dalam penyelesaian tugas dan kesiapan untuk menghadapi konsekuensi dari hasil pekerjaannya, juga menjadi salah satu elemen utama dalam membangun disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip tersebut sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang profesional dan produktif di lingkungan organisasi (Soejono, 1997).

Berdasarkan data absensi karyawan RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2024 didapatkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan mencapai rata-rata 14.99% per bulan.



Gambar 1.1 Gambaran Tingkat Absensi Karyawan di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2024

Sumber: Data RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2024

Menurut Mathis dan Jackson (2010), tingkat kehadiran atau absensi karyawan dapat menjadi salah satu indikator utama dalam

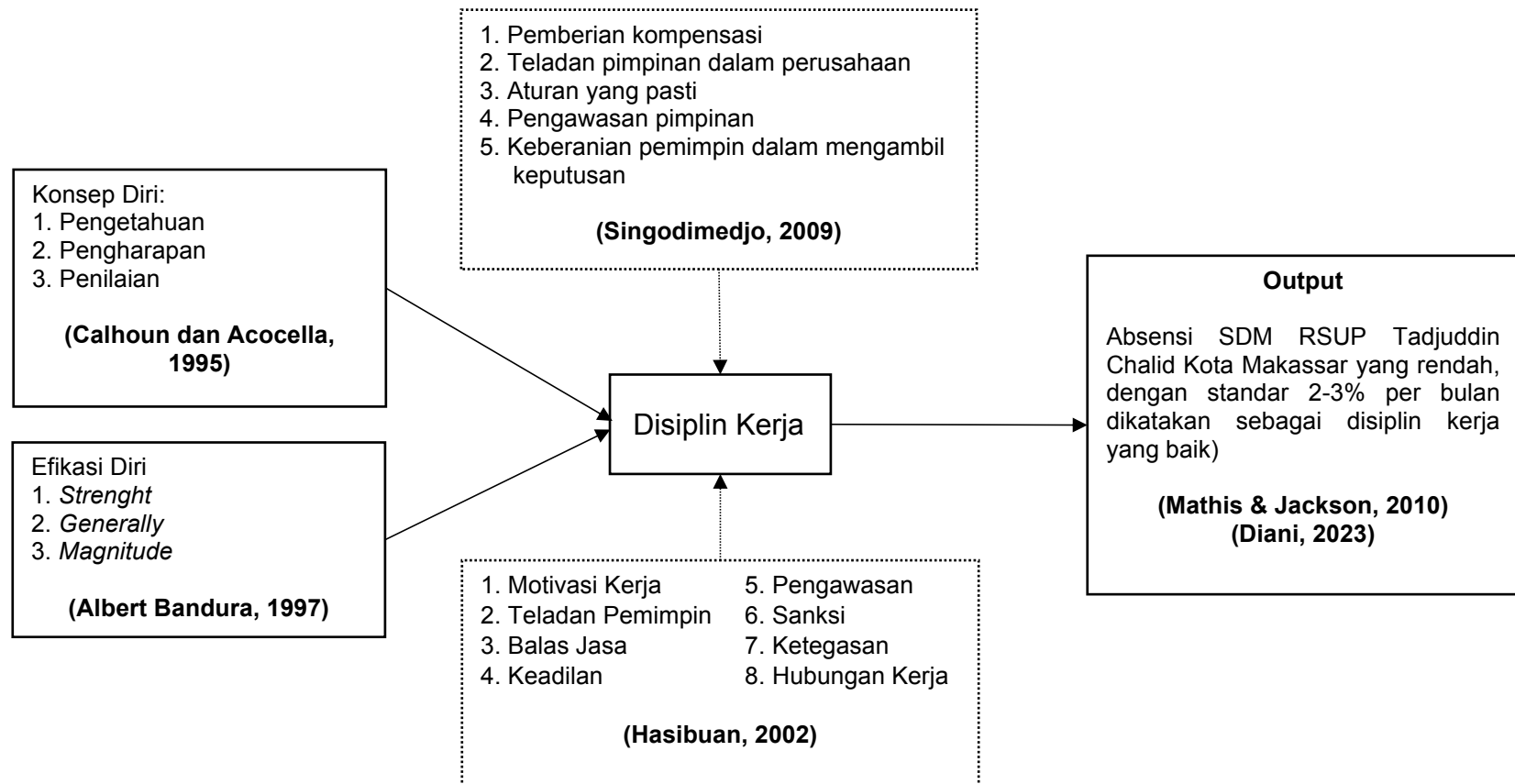
menilai tingkat disiplin kerja. Apabila tingkat absensi karyawan per bulan berada pada kisaran 2-3%, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Sebaliknya, jika tingkat absensi mencapai 5% atau lebih per bulan, maka menunjukkan tingkat disiplin kerja yang rendah, sehingga diperlukan langkah-langkah investigasi lebih lanjut untuk mengidentifikasi penyebab penurunan kedisiplinan. Sementara itu, jika tingkat absensi karyawan berada di antara kedua kisaran tersebut, maka tingkat disiplin dapat dikategorikan sebagai sedang (Diani, 2023). Kehadiran atau absensi karyawan sejatinya merupakan refleksi dari disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menjadi bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang strategis. Tanpa penerapan disiplin yang baik, pencapaian tujuan organisasi secara optimal akan sulit untuk direalisasikan (Susilaningsih, 2008). Oleh karena itu, pengelolaan kedisiplinan karyawan memegang peranan penting dalam mendukung tercapainya visi dan misi organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Disiplin kerja yang rendah dalam sebuah rumah sakit mencerminkan ketidakstabilan organisasi tersebut, yang pada akhirnya dapat menurunkan efektivitas kerja serta berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan kepada pasien. Maka perlu diteliti faktor

apa yang berhubungan terhadap disiplin kerja terutama konsep diri dan efikasi diri terhadap disiplin kerja di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

1.2. Kajian Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.2 Kajian Masalah

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja organisasi. Penerapan disiplin yang baik tidak hanya mencerminkan penghargaan seorang karyawan terhadap dirinya sendiri, tetapi juga menunjukkan rasa hormat terhadap sesama rekan kerja. Disiplin yang telah terinternalisasi dalam diri seorang karyawan menjadi cerminan dari tingkat tanggung jawab yang dimilikinya terhadap pelaksanaan tugas dan kewajiban yang diemban (Alwi & Suhendra, 2021).

Selain disiplin, konsep diri karyawan turut berperan dalam membentuk pola pikir dan sikap kerja individu. Konsep diri memengaruhi bagaimana seorang karyawan menerima, merasakan, dan merespons dirinya sendiri dalam lingkungan kerja. Keyakinan individu terhadap kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menghadapi berbagai tantangan akan menghasilkan rasa kontrol internal yang lebih besar atas tugas-tugas yang dilaksanakannya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki konsep diri positif cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dan rasa percaya diri yang kuat dalam mengatasi permasalahan di tempat kerja (Ramdani & Sopian, 2021)

Efikasi diri merupakan salah satu faktor kunci dalam pembentukan disiplin kerja. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih mampu meraih pengalaman positif dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

Efikasi diri tidak hanya memengaruhi pola pikir, tetapi juga mendorong terjadinya perubahan perilaku, terutama dalam penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan kerja. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mencurahkan upaya dan perhatiannya secara optimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan (Sinaga et al., 2022).

Konsep diri juga berperan penting dalam memengaruhi bagaimana individu memandang, merasakan, dan merespons dirinya sendiri di lingkungan kerja. Konsep diri yang positif akan membentuk pemahaman bahwa ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta rasa tanggung jawab memiliki nilai yang penting bagi individu. Keyakinan bahwa diri mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menghadapi berbagai tantangan akan memperkuat perasaan kontrol internal terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kontrol internal yang kuat ini akan mendorong munculnya rasa keterlibatan yang lebih mendalam, menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna, serta menumbuhkan rasa kepuasan dan kebahagiaan dalam aktivitas kerja. Kondisi ini pada akhirnya akan memicu peningkatan disiplin kerja yang tinggi (Bandura, 1993).

Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak kalah penting, yaitu efikasi diri. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas, menghadapi tantangan, dan mengatasi masalah yang muncul dalam

lingkungan kerja. Pegawai dengan tingkat efikasi diri yang tinggi memiliki kecenderungan untuk meraih pengalaman keberhasilan dalam menjalankan perannya di organisasi. Hal ini disebabkan karena efikasi diri dapat memotivasi individu untuk mengubah perilaku, khususnya dalam penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan kerja. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan mengerahkan seluruh tenaga dan perhatian untuk menyelesaikan pekerjaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah cenderung mengalami penurunan motivasi dan semangat dalam menghadapi kesulitan, serta merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri yang dimiliki karyawan memainkan peranan penting dalam pembentukan sikap disiplin kerja dan keberhasilan organisasi (Bandura, 1993; Indrawati, 2014).

Konsep diri dan efikasi diri merupakan dua aspek penting yang perlu mendapat perhatian serius di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar. Dalam menghadapi dinamika persaingan pasar, khususnya di sektor pelayanan jasa kesehatan, organisasi harus memandang karyawan bukan sekadar sebagai pelaksana tugas, melainkan sebagai aset berharga yang memerlukan pengelolaan yang efektif. Setiap individu dalam organisasi berpotensi memberikan kontribusi berupa tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha

yang menjadi kekuatan utama dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, pengembangan konsep diri karyawan menjadi hal yang krusial, karena akan memengaruhi cara individu menerima, merasakan, dan merespons dirinya dalam lingkungan kerja. Konsep diri yang positif akan memupuk kepatuhan terhadap aturan, meningkatkan tanggung jawab, dan memotivasi karyawan untuk menghargai ketepatan waktu, sehingga memberikan dampak positif tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan (Siregar, 2016).

Konsep diri dan efikasi diri setiap individu berbeda-beda tergantung dari apa yang menyebabkannya, khususnya pada lingkungan individu tempat individu tersebut bekerja. Maka, selain meningkatkan pembinaan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas tehnik (kompetensi), organisasi perlu meningkatkan pembinaan yang mengarah pada perubahan kualitas mental karyawan yang diantaranya menyangkut pola pikir, keteladanan, dan rasa percaya diri.

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konsep diri dan efikasi diri terhadap disiplin kerja di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2025

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Menganalisis pengaruh konsep diri dari variabel pengetahuan terhadap disiplin kerja di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
2. Menganalisis pengaruh konsep diri pada variabel pengharapan terhadap disiplin kerja di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
3. Menganalisis pengaruh konsep diri pada variabel penilaian terhadap disiplin kerja di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
4. Menganalisis pengaruh efikasi diri pada variabel Kekuatan terhadap disiplin kerja di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
5. Menganalisis pengaruh efikasi diri pada variabel *Secara umum* terhadap disiplin kerja di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
6. Menganalisis pengaruh efikasi diri pada variabel Besaran terhadap disiplin kerja di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
7. Menganalisis faktor yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu kesehatan masyarakat, khususnya terkait manajemen pelayanan kesehatan di rumah sakit.

2. Manfaat Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang bernilai bagi pemangku kepentingan, khususnya bagi Dinas Kesehatan dan Pemerintah Kota Makassar dalam menetapkan kebijakan terkait peningkatan disiplin kerja di lingkungan pelayanan kesehatan.

3. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis bagi manajemen rumah sakit sebagai bahan pertimbangan dalam perbaikan dan pengembangan kebijakan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi acuan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan strategis, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Umum Konsep Diri

2.1.1. Pengertian Konsep Diri

Konsep diri merujuk pada pandangan individu terhadap dirinya sendiri, yang mencakup sikap, pemahaman, dan penilaian yang membentuk citra diri seseorang. Konsep diri berperan sebagai inti kepribadian yang memengaruhi arah perkembangan kepribadian dan perilaku individu dalam berbagai lingkungan sosialnya (Kemenkeu Learning Center, 2019). Persepsi ini bukanlah bawaan sejak lahir, melainkan terbentuk melalui pengalaman hidup yang diperoleh seseorang. Basuki (2019) menegaskan bahwa konsep diri merupakan hasil dari penafsiran diri yang dikonstruksi melalui pengalaman, interaksi, dan pembelajaran yang berlangsung seiring waktu. Selaras dengan itu, Eka (2016) juga menyatakan bahwa konsep diri tidak bersifat statis atau diwariskan, melainkan berkembang secara dinamis melalui proses pengalaman yang berkelanjutan. Dengan demikian, konsep diri mencerminkan hasil interaksi individu dengan lingkungannya yang kemudian menjadi landasan dalam

membentuk karakter, perilaku, dan pola pikir yang memengaruhi interaksi sosial maupun profesional.

2.1.2. Aspek-Aspek Konsep Diri

Konsep diri memiliki beberapa aspek, yaitu: (Marliana, 2021)

1. Pengetahuan

Pengetahuan tentang diri sendiri mencerminkan pemahaman individu mengenai berbagai aspek yang membentuk identitas pribadinya. Di dalam benak setiap orang terdapat representasi yang menggambarkan dirinya, yang mencakup unsur-unsur seperti usia, jenis kelamin, kebangsaan, suku, dan pekerjaan. Identitas ini tidak hanya menjadi penanda eksistensi seseorang dalam masyarakat, tetapi juga menjadi acuan dalam membangun konsep diri dan memengaruhi cara pandang serta sikap terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan sosialnya.

2. Harapan

Harapan merupakan dimensi penting dalam pembentukan konsep diri, yang mencerminkan pandangan individu terhadap masa depannya. Harapan ini berkaitan dengan bagaimana seseorang memandang siapa dirinya di masa kini dan bagaimana ia ingin menjadi di masa mendatang. Dalam konteks ini, individu memiliki ekspektasi terhadap

dirinya sendiri untuk berkembang dan mencapai gambaran ideal tentang diri yang diinginkan. Harapan tersebut menjadi dorongan yang membentuk motivasi, memberikan arah dalam bertindak, dan menumbuhkan kepercayaan diri untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

3. Penilaian

Setiap individu berperan sebagai penilai terhadap dirinya sendiri dalam kehidupan sehari-hari. Penilaian diri ini mencerminkan proses evaluasi yang dilakukan individu terhadap keadaan dirinya saat ini dengan membandingkannya terhadap potensi atau kondisi ideal yang diharapkan. Melalui penilaian ini, individu membangun persepsi tentang kesesuaian antara realitas yang dijalani dengan harapan atau tujuan yang ingin dicapai. Proses penilaian diri ini tidak hanya berfungsi sebagai refleksi pribadi, tetapi juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, penyesuaian perilaku, dan pengembangan diri dalam konteks kehidupan sosial maupun profesional.

2.1.3. Jenis-Jenis Konsep Diri

Hardy & Heyes (2013) menjelaskan bahwa konsep diri terbagi dalam dua jenis, yaitu:

1. Konsep Diri Positif

Individu dengan konsep diri yang positif memiliki pemahaman yang mendalam mengenai identitas dirinya, sehingga mampu menerima baik kelebihan maupun kekurangan yang dimilikinya. Pandangan yang positif terhadap diri sendiri akan mendorong terbentuknya evaluasi yang lebih konstruktif terhadap pencapaian maupun kelemahan yang ada. Selain itu, individu dengan konsep diri yang sehat cenderung mampu merancang tujuan hidup yang realistis dan selaras dengan potensi diri serta kondisi aktual. Hal ini menunjukkan bahwa konsep diri yang positif bukan hanya sekadar penerimaan diri, tetapi juga mencerminkan kemampuan untuk menavigasi kehidupan dengan arah yang jelas dan terencana.

2. Konsep Diri Negatif

Individu yang memiliki konsep diri negative terdiri dari dua tipe, yaitu:

- 1) Tipe pertama, individu yang tidak tahu siapa dirinya dan tidak mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki.
- 2) Tipe kedua, individu yang memandang dirinya sangat teratur dan stabil.

2.1.4. Rentang Respons Konsep Diri

Rentang Respons Konsep Diri

Respons adaptif Respons maladaptif



←—————|—————|—————|—————→

Aktualisasi diri Konsep diri positif Harga diri rendah Kerancuan identitas Depersonalisasi

Keterangan dari Gambar 2.1 menurut Fajariyah (2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Aktualisasi diri mengacu pada ekspresi diri yang positif, yang didasarkan pada pengalaman nyata yang berhasil dan diterima secara memuaskan oleh individu. Proses ini mencerminkan kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dirinya secara optimal melalui pengalaman yang bermakna dan konstruktif.
- 2) Konsep diri positif terbentuk dari serangkaian pengalaman yang mendukung pengaktualisasian diri secara positif. Individu dengan konsep diri yang sehat memiliki persepsi yang baik terhadap dirinya, sehingga mampu memandang kelebihan dan kekurangannya secara seimbang serta berorientasi pada pengembangan diri yang konstruktif.
- 3) Harga diri yang rendah mencerminkan kondisi transisi di mana individu berada di antara respons adaptif yang sehat dengan konsep diri yang maladaptif. Pada tahap ini, individu mungkin mengalami perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, penurunan motivasi, dan kerentanan terhadap tekanan psikologis yang lebih besar.
- 4) Kerancuan identitas menggambarkan kegagalan individu dalam membangun keutuhan identitas psikososial yang stabil dan perkembangan kepribadian dewasa yang harmonis. Kondisi ini sering kali muncul akibat

ketidakmampuan untuk mengintegrasikan berbagai aspek diri, sehingga mengakibatkan ketidakpastian dalam peran sosial dan tujuan hidup.

- 5) Depersonalisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang ditandai dengan perasaan keterasingan atau tidakrealisasian terhadap diri sendiri. Individu yang mengalami depersonalisasi sering kali merasa terlepas dari dirinya sendiri, diliputi oleh kecemasan, kepanikan, dan kesulitan dalam membedakan dirinya dari orang lain. Fenomena ini dapat berdampak signifikan terhadap fungsi psikologis dan kesejahteraan mental

2.1.5. Komponen Konsep Diri

Menurut Stuard & Sudeen (1998) yang dituangkan dalam Wicaksono (2015) terdapat beberapa komponen konsep diri, yaitu:

1) Identitas Diri

Identitas diri merupakan kesadaran yang dimiliki individu mengenai keberadaan dan keunikan dirinya, yang diperoleh melalui proses pengamatan, refleksi, serta penilaian terhadap diri sendiri. Kesadaran ini memungkinkan individu untuk memahami bahwa dirinya memiliki karakteristik dan ciri-ciri yang membedakannya dari orang lain. Identitas diri bukan hanya mencerminkan

bagaimana seseorang mengenali dirinya, tetapi juga menjadi dasar pembentukan konsep diri, pola pikir, serta perilaku yang ditunjukkan dalam interaksi sosial.

2) Gambaran Diri (Citra Tubuh)

Citra tubuh merupakan sikap individu terhadap tubuhnya sendiri, baik yang disadari secara eksplisit maupun yang berlangsung secara implisit. Citra tubuh mencakup persepsi seseorang mengenai ukuran, bentuk, fungsi, penampilan, dan potensi fisiknya, yang dapat dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu maupun kondisi saat ini. Pemahaman ini tidak hanya terbatas pada penilaian visual, tetapi juga menyentuh dimensi psikologis yang mendalam, termasuk bagaimana individu memandang dan menghargai tubuhnya dalam berbagai konteks kehidupan. Citra tubuh yang sehat akan mendorong individu untuk memiliki keyakinan diri yang lebih kuat, sedangkan citra tubuh yang negatif dapat berdampak pada penurunan harga diri dan kesejahteraan psikologis.

3) Ideal Diri

Citra tubuh merupakan sikap dan pandangan individu terhadap tubuhnya sendiri, baik yang disadari secara jelas maupun yang terjadi secara tidak sadar. Konsep ini mencakup persepsi seseorang mengenai ukuran, bentuk,

fungsi, penampilan, serta potensi tubuh yang dimilikinya, yang terbentuk melalui pengalaman masa lalu dan dipengaruhi oleh situasi saat ini. Citra tubuh bukan sekadar penilaian atas tampilan fisik, melainkan juga mencakup aspek psikologis yang mendalam, termasuk bagaimana individu menilai, menghargai, dan merasakan tubuhnya dalam berbagai situasi kehidupan. Citra tubuh yang positif akan mendukung pengembangan kepercayaan diri dan penerimaan diri yang sehat, sedangkan citra tubuh yang negatif dapat menimbulkan gangguan harga diri dan berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan..

4) Peran Diri

Peran diri merupakan seperangkat pola sikap, perilaku, nilai, dan tujuan yang diharapkan oleh masyarakat dan dihubungkan dengan fungsi yang dijalankan oleh individu dalam kelompok sosialnya. Peran ini mencerminkan ekspektasi sosial terhadap individu berdasarkan posisi atau status yang disandangnya. Dalam kehidupan sosial, pemahaman terhadap peran diri menjadi penting karena membantu individu menyesuaikan diri dengan norma, aturan, dan tuntutan yang berlaku dalam kelompoknya,

serta mendukung terciptanya harmoni dan keteraturan dalam interaksi sosial.

5) Harga Diri

Harga diri dapat diartikan sebagai penilaian subjektif individu terhadap pencapaian yang telah diraih, yang dilakukan melalui analisis sejauh mana perilaku yang ditunjukkan memenuhi standar ideal diri yang ditetapkan. Penilaian ini mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas atau bangga terhadap dirinya sendiri berdasarkan perbandingan antara realitas yang dicapai dengan ekspektasi yang dimilikinya. Dengan demikian, harga diri bukan hanya mencerminkan evaluasi atas prestasi atau kegagalan, tetapi juga berperan penting dalam membentuk rasa percaya diri, motivasi, serta kesejahteraan psikologis individu.

2.2. Tinjauan Umum Efikasi Diri

2.2.1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah istilah yang berasal dari kata *efficacy*, yang dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai efikasi diri. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura sebagai salah satu elemen utama dalam teori kognitif sosial. Kata *efficacy* sendiri berkaitan erat dengan kebiasaan hidup manusia yang berlandaskan pada prinsip-

prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pengendalian diri, keberanian, keadilan, kesabaran, ketekunan, kesederhanaan, dan kesopanan. Prinsip-prinsip tersebut idealnya dikembangkan dari dalam diri individu menuju keluar, bukan melalui paksaan eksternal. Dalam konteks ini, seseorang dikatakan efektif apabila mampu memecahkan masalah secara tepat, memanfaatkan peluang secara optimal, dan terus belajar serta mengintegrasikan prinsip-prinsip kehidupan lainnya dalam suatu proses perkembangan yang berkelanjutan.

Bandura (1986) dalam Silfiana (2015) mendefinisikan efikasi diri sebagai penilaian seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan atau ditetapkan, yang pada gilirannya akan memengaruhi tindakan yang diambil selanjutnya. Sejalan dengan itu, Alwisol (2011) mendeskripsikan efikasi diri sebagai persepsi individu mengenai seberapa baik dirinya dapat berfungsi dalam menghadapi situasi tertentu. Dengan demikian, efikasi diri bukan hanya mencerminkan keyakinan akan kemampuan, tetapi juga menjadi dasar pengambilan keputusan dan tindakan dalam kehidupan sehari-hari, khususnya dalam konteks kerja maupun sosial

Menurut Feist dan Gregory (2010), efikasi diri atau *self-efficacy* diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengendalikan manfaat yang diperoleh bagi dirinya sendiri serta mengatur kejadian-kejadian yang terjadi di lingkungan sekitarnya. Definisi ini menekankan bahwa efikasi diri berkaitan erat dengan kepercayaan diri seseorang dalam menghadapi tantangan hidup. Selaras dengan hal tersebut, Laura (2010) mendeskripsikan efikasi diri sebagai keyakinan individu untuk menguasai suatu situasi tertentu dan menghasilkan berbagai hasil yang bermanfaat dan bernilai positif. Dari pemaparan ini, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merujuk pada keyakinan seorang individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang akan dihadapi dalam situasi tertentu.

Sapariyah (2011) dalam Sari (2014) menegaskan bahwa individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh adanya motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, dan kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik. Pernyataan tersebut sejalan dengan pandangan Greenberg dan Baron (2011) yang menjelaskan bahwa efikasi diri memainkan peran penting dalam kehidupan sehari-hari.

Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam menyelesaikan tugasnya dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah. Oleh karena itu, pengembangan efikasi diri menjadi elemen penting dalam membangun produktivitas dan keberhasilan baik dalam kehidupan profesional maupun sosial.

2.2.2. Aspek-Aspek Efikasi Diri

Albert Bandura (1997) mengemukakan bahwa efikasi diri pada setiap individu terdiri dari tiga komponen utama, yaitu *Kekuatan* (kekuatan), *generality* (cakupan), dan *Besaran* (tingkat kesulitan). Masing-masing komponen ini memiliki implikasi penting terhadap performa individu dalam berbagai situasi. Komponen *Kekuatan* mencerminkan seberapa besar keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk bertindak dan mencapai hasil yang diinginkan, yang akan memengaruhi keteguhan dalam menghadapi tantangan. Sementara itu, *generality* berkaitan dengan sejauh mana keyakinan tersebut berlaku secara luas di berbagai konteks atau situasi kehidupan. Terakhir, *Besaran* merujuk pada tingkat kesulitan tugas atau tantangan yang diyakini mampu diselesaikan oleh individu. Semakin besar magnitudo yang diyakini dapat dicapai, semakin tinggi motivasi dan kesiapan individu untuk menghadapi situasi tersebut. Dengan

demikian, ketiga aspek efikasi diri ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap keberhasilan individu dalam mencapai tujuan yang diharapkan:

1. Aspek *Kekuatan* (Kekuatan Keyakinan)

Aspek *Kekuatan* berkaitan erat dengan tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas atau situasi tertentu. Tingkat kekuatan atau kemantapan keyakinan ini mencerminkan sejauh mana individu mempercayai dirinya dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi diri sendiri menjadi salah satu dasar penting dalam proses evaluasi diri, yang memungkinkan individu untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai kapasitas dan batasan dirinya. Efikasi diri juga berperan sebagai salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang memiliki pengaruh signifikan dalam kehidupan sehari-hari. Keyakinan terhadap kemampuan diri yang kuat akan memengaruhi keputusan individu dalam memilih tindakan, menghadapi tantangan, serta menetapkan strategi yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, pengembangan aspek *Kekuatan* dalam efikasi diri menjadi

kunci dalam membentuk keberhasilan pribadi maupun profesional.

2. Aspek *Generality* (Generalisasi)

Aspek *generality* berkaitan dengan sejauh mana cakupan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang bervariasi. Keyakinan diri ini dapat bersifat spesifik, terbatas pada aktivitas atau situasi tertentu, ataupun lebih luas, mencakup serangkaian aktivitas dan situasi yang beragam. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki keyakinan yang menyebar luas terhadap kemampuan mereka untuk mempertahankan kinerja meskipun menghadapi tekanan atau sumber stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk mengantisipasi dan mencegah timbulnya stres dan kecemasan, misalnya dengan menyusun rencana kerja yang baik, mengelola waktu secara efektif, serta memprioritaskan tugas agar dapat bekerja dalam batas waktu yang ditentukan. Efikasi diri yang tinggi menandakan adanya keyakinan kuat bahwa individu memiliki potensi untuk menangani tekanan dan kecemasan dengan cara yang lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki efikasi diri rendah. Individu yang

percaya diri pada kemampuannya akan menghadapi masalah secara aktif dan cenderung menghindari sikap menghindar. Dalam konteks penelitian, aspek *generality* sering kali dijabarkan melalui strategi pengelolaan stres, termasuk pengaturan waktu (time management) dan perencanaan strategi kerja yang matang.

3. Aspek *Besaran* (Kesulitan Tugas)

Aspek *Besaran* dalam efikasi diri merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini individu mampu untuk diselesaikan, mulai dari tuntutan yang sederhana, sedang (moderat), hingga tugas yang membutuhkan performa maksimal. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memandang tugas-tugas sulit bukan sebagai ancaman, melainkan sebagai tantangan yang menarik untuk ditaklukkan. Mereka memiliki motivasi yang kuat, menunjukkan minat tinggi terhadap tugas, serta menikmati proses penyelesaian pekerjaan sebagai bagian dari aktualisasi diri.

Selain itu, individu dengan efikasi diri tinggi menetapkan tujuan yang jelas, menunjukkan komitmen kuat, dan meningkatkan usaha saat menghadapi hambatan atau kegagalan. Ketika mengalami kegagalan, mereka lebih cepat memulihkan rasa percaya dirinya, dan cenderung

mengevaluasi kegagalan tersebut sebagai akibat dari kurangnya usaha atau keterampilan, bukan sebagai bentuk ketidakmampuan permanen. Respons ini menunjukkan adanya orientasi terhadap peningkatan prestasi dan pembelajaran berkelanjutan.

Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah sering kali menyerah lebih cepat ketika menghadapi kesulitan. Mereka memprediksi kegagalan sebelum mencoba secara maksimal, dan hal ini membentuk pola keyakinan negatif serta menurunkan semangat juang. Dalam konteks pelatihan dan pengembangan diri, aspek *Besaran* dapat diidentifikasi melalui sesi yang berfokus pada peningkatan usaha dan daya juang individu dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat kesulitan tinggi.

Pendapat lain tentang aspek-aspek efikasi diri tentunya diungkapkan juga oleh Corsini (1994) diantaranya sebagai berikut:

1. Kognitif

Kognitif dapat dipahami sebagai kemampuan individu dalam merancang strategi dan merumuskan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Proses ini melibatkan pemikiran yang kompleks dan terstruktur, yang didasarkan pada evaluasi

terhadap berbagai alternatif dan konsekuensi dari setiap tindakan yang diambil. Penentuan tujuan yang ingin dicapai sangat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap kemampuan dirinya sendiri, yang dikenal sebagai efikasi diri. Semakin besar keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai hasil tertentu, maka semakin tinggi pula standar tujuan yang akan ditetapkannya. Efikasi diri yang kuat memotivasi individu untuk merumuskan sasaran yang lebih ambisius, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas performa serta keberhasilan yang dicapai. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan kognitif dan penguatan efikasi diri menjadi aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan hidup dan pengembangan profesional seseorang.

2. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk mendorong dirinya sendiri melalui proses berpikir yang terarah guna melakukan tindakan dan pengambilan keputusan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks efikasi diri, motivasi berperan sebagai indikator utama yang dapat memprediksi keberhasilan atau kegagalan yang akan dicapai oleh

seseorang. Semakin tinggi tingkat motivasi yang didorong oleh keyakinan akan kemampuan diri, maka semakin besar kemungkinan individu tersebut untuk berhasil menyelesaikan tugas atau mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Sebaliknya, motivasi yang rendah, yang disertai dengan tingkat efikasi diri yang lemah, akan cenderung menghambat pencapaian tujuan dan mengarah pada kegagalan. Oleh karena itu, motivasi yang didukung oleh keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi faktor krusial dalam menentukan arah dan kualitas pencapaian individu, baik dalam konteks kehidupan pribadi maupun profesional

3. Afektif

Efikasi diri memiliki peranan penting dalam memengaruhi sifat dan intensitas pengalaman emosional yang dialami individu, sehingga mencakup aspek afektif. Aspek afektif ini mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengendalikan emosi yang muncul, terutama emosi negatif, demi mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Individu yang memiliki efikasi diri yang kuat akan cenderung mampu mengatasi rasa cemas dan mengendalikan perasaan depresi yang mungkin timbul selama proses menuju tujuan.

Pengendalian emosi ini menjadi salah satu keterampilan penting dalam menjaga motivasi, fokus, serta kesiapan mental dalam menghadapi tantangan yang ada. Oleh karena itu, aspek afektif dalam efikasi diri tidak hanya membantu individu untuk tetap stabil secara emosional, tetapi juga memperkuat kapasitas adaptasi dan ketangguhan psikologis dalam meraih keberhasilan.

4. Seleksi

Seleksi dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam memilih perilaku dan lingkungan yang sesuai guna mendukung tercapainya tujuan yang diharapkan. Individu cenderung menghindari aktivitas atau situasi yang mereka anggap berada di luar kemampuan mereka, namun akan lebih terbuka dan siap menghadapi tantangan yang dinilai sejalan dengan kapabilitas yang dimiliki. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua pandangan utama mengenai aspek-aspek efikasi diri. Pertama, Albert Bandura mengemukakan bahwa efikasi diri terdiri atas tiga aspek utama, yaitu tingkat kesulitan (Besaran), cakupan atau generalisasi (generality), dan kekuatan keyakinan (Kekuatan). Kedua, Corsini mengemukakan bahwa efikasi diri mencakup empat aspek, yakni kognitif, motivasional, afektif, dan seleksi. Dalam

penelitian ini, aspek efikasi diri yang digunakan mengacu pada pandangan Albert Bandura, yang meliputi tingkat kesulitan, generalisasi, dan kekuatan keyakinan. Ketiga aspek ini dipilih karena relevan dengan konteks penelitian dan memberikan landasan yang kuat dalam memahami dinamika keyakinan diri individu dalam menghadapi tantangan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan..

2.3. Tinjauan Umum Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja dapat diartikan sebagai penerapan manajemen yang bertujuan untuk memperkuat pedoman-pedoman yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mencakup kepatuhan, penghormatan, penghargaan, serta kesediaan untuk mengikuti dan menaati peraturan maupun norma yang berlaku, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan untuk menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran. Oleh karena itu, setiap organisasi diharapkan memiliki serangkaian ketentuan yang harus dipatuhi dan standar yang harus dipenuhi oleh seluruh anggotanya. Disiplin tidak hanya menjadi bagian dari tata kelola organisasi, tetapi juga merupakan alat manajemen yang digunakan untuk mendorong seluruh anggota organisasi agar mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2015), disiplin kerja memegang peranan penting sebagai kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, ketiadaan disiplin akan menghambat tercapainya hasil yang optimal bagi organisasi. Oleh sebab itu, penerapan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang

Sinungang (2008) mengatakan bahwa disiplin tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, dan kaidah yang berlaku untuk masyarakat.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan.
3. Adanya ketaatan.

2.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), jenis-jenis disiplin kerja antara lain:

1. Disiplin Preventif

Disiplin kerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mendorong karyawan agar secara sadar mematuhi berbagai standar dan peraturan yang berlaku, sehingga dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya pelanggaran atau penyimpangan. Yang lebih penting dalam hal ini adalah upaya untuk menumbuhkan "self-discipline" atau disiplin diri pada setiap karyawan tanpa terkecuali. Pihak manajemen memiliki tanggung jawab untuk menciptakan iklim disiplin yang bersifat preventif, di mana seluruh standar kerja diketahui, dipahami, dan diterima oleh setiap karyawan. Untuk mendukung terbentuknya suasana kerja yang berlandaskan disiplin tanpa adanya unsur pemaksaan, sangat penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan menginternalisasi standar-standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, risiko pelanggaran atau penyimpangan terhadap standar yang ditentukan dapat diminimalkan, sekaligus mendorong terciptanya budaya kerja yang tertib dan produktif.

2. Disiplin Korektif

Disiplin kerja dalam konteks ini merujuk pada serangkaian tindakan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap peraturan-peraturan yang berlaku,

serta berupaya mencegah terulangnya pelanggaran serupa di masa depan. Langkah-langkah korektif yang diterapkan sering kali mencakup bentuk-bentuk hukuman yang dikenal sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Tindakan ini tidak hanya bertujuan untuk memperbaiki perilaku yang menyimpang, tetapi juga berfungsi sebagai bentuk edukasi agar karyawan memahami pentingnya mematuhi aturan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih tertib dan profesional).

3. Disiplin Progresif

Disiplin ini mengacu pada penerapan hukuman-hukuman yang lebih tegas dan berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan secara berulang. Tujuan utama dari penerapan sistem ini adalah untuk memberikan kesempatan bagi karyawan agar dapat mengambil langkah-langkah perbaikan sebelum dikenakan hukuman yang lebih serius. Disiplin progresif tidak hanya berfungsi sebagai tindakan korektif, tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memberikan bimbingan dan dukungan kepada karyawan dalam memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat. Sistem ini bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab, sehingga karyawan memiliki peluang untuk

memperbaiki perilaku yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin kerja dapat dikategorikan berdasarkan tingkatannya, yang umumnya mencakup peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing, hingga pemutusan hubungan kerja, sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan:

a. Disiplin Pribadi

Disiplin pribadi sebagai perwujudan disiplin yang lahir dari kepatuhan atas aturan-aturan yang mengatur perilaku individu.

b. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok dapat diartikan sebagai manifestasi dari sikap patuh dan ketaatan terhadap aturan-aturan (hukum) dan norma-norma yang berlaku dalam suatu kelompok atau bidang kehidupan tertentu. Disiplin ini mencerminkan kesadaran kolektif anggota kelompok untuk mematuhi pedoman bersama demi terciptanya keteraturan, keharmonisan, dan kelancaran dalam interaksi sosial maupun kerja. Dengan demikian, disiplin kelompok bukan hanya sekadar kepatuhan individual, melainkan juga merupakan komitmen bersama untuk menjaga integritas dan efektivitas fungsi kelompok.

c. Disiplin Nasional

Disiplin nasional merupakan bentuk disiplin yang tercermin dari kepatuhan seluruh lapisan masyarakat terhadap aturan, norma, dan nilai-nilai yang berlaku secara nasional. Disiplin ini menunjukkan adanya kesadaran kolektif masyarakat untuk menjalankan peraturan dan menghormati nilai-nilai yang telah disepakati secara luas demi menjaga ketertiban, keharmonisan, dan keberlanjutan kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam konteks ini, disiplin nasional tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian sosial, tetapi juga sebagai salah satu pilar utama dalam membangun kesatuan dan persatuan bangsa.

2.4. Perbedaan Konsep diri dan Efikasi Diri

Tabel 2.1 Perbedaan Konsep Diri dan Efikasi Diri

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Utama	Perbedaan Konsep Diri dan Efikasi Diri
Bong & Clark (2019)	Comparison between self-concept and self-efficacy in academic motivation research	Membandingkan konsep diri dan efikasi diri dalam konteks motivasi akademik	Tinjauan literatur eksploratif	Konsep diri lebih kompleks dengan komponen kognitif dan afektif, sedangkan efikasi diri lebih fokus pada penilaian kognitif terhadap kemampuan diri	Konsep diri dipengaruhi oleh perbandingan sosial, sementara efikasi diri didasarkan pada pengalaman dan penilaian pribadi terhadap kemampuan
Schöne et al. (2020)	Ability self-concept and self-efficacy in higher education	Menyelidiki diferensiasi empiris antara konsep diri kemampuan dan efikasi diri di pendidikan tinggi	Survei terhadap 1.243 mahasiswa psikologi di Jerman	Konsep diri dan efikasi diri adalah konstruk yang berbeda secara empiris dengan korelasi laten sedang ($r = 0,57-0,68$)	Konsep diri mencakup representasi mental tentang kemampuan umum, sedangkan efikasi diri adalah keyakinan spesifik terhadap kemampuan menyelesaikan

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Utama	Perbedaan Konsep Diri dan Efikasi Diri
					tugas tertentu
García-Fernández et al. (2020)	Relationship Between Self-Concept, Self-Efficacy, and Subjective Well-Being in Adolescents	Membandingkan tingkat efikasi diri, konsep diri akademik, dan kesejahteraan subjektif antara remaja migran dan lokal	Survei cross-sectional pada siswa kelas 7 dan 8 di Chili	Efikasi diri berperan sebagai mediator antara konsep diri akademik dan kesejahteraan subjektif	Konsep diri akademik mempengaruhi kesejahteraan melalui efikasi diri, menunjukkan bahwa efikasi diri bertindak sebagai jalur pengaruh dari konsep diri ke kesejahteraan
Schunk & DiBenedetto (2021)	Self-efficacy theory in education	Mengulas teori efikasi diri dalam konteks pendidikan	Tinjauan literatur	Efikasi diri berfokus pada keyakinan individu dalam kapasitas mereka untuk belajar atau melakukan tindakan pada tingkat yang ditentukan	Efikasi diri lebih spesifik tugas dan konteks, sementara konsep diri lebih umum dan mencakup evaluasi diri secara keseluruhan
Marsh et al. (2019)	The murky distinction between self-concept and	Mengkaji perbedaan antara konsep diri dan efikasi diri serta	Analisis teoretis dan empiris	Meskipun terdapat tumpang tindih, konsep diri dan efikasi diri	Penting untuk membedakan kedua konstruk ini untuk menghindari

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Utama	Perbedaan Konsep Diri dan Efikasi Diri
	self-efficacy: Beware of lurking jingle- jangle fallacies	potensi kesalahan konseptual		adalah konstruk yang berbeda dan harus diukur serta dianalisis secara terpisah	kesalahan interpretasi dalam penelitian dan praktik pendidikan

2.5. Matriks Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Dan Metode	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
1	Ismail, Paryanti (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia	Motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri	Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 44% dan efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 58,3%. Selain itu, dalam penelitian ini motivasi kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 83,1%, dan sisanya 15,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	Persamaan: Variabel disiplin kerja dan efikasi diri Perbedaan: Variabel motivasi kerja dan tempat penelitian tidak di rumah sakit
2	Jefirstson, et. all (2022)	Employee Performance Based on	Variabel penelitian: Disiplin kerja,	Hasil penelitian yang diperoleh adalah: 1) Uji secara parsial (t test) yang	Persamaan: Variabel disiplin kerja

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Dan Metode	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
		Discipline, Workload, and Emotional Intelligence at the Dinas Sosial Kota Kupang	beban kerja, kecerdasan emosional, kinerja karyawan. Metode penelitian: Kuantitatif	dilakukan membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Kupang yaitu nilai t hitung $5,536 > t\text{-tabel } 1,98638$ dan juga nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$; 2) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Kupang, dimana nilai t hitung sebesar $33,683 > t \text{ tabel } 1,98638$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$; 3) Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kota Kupang, dimana nilai t hitung $20,817 > t \text{ tabel } 1,98638$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$; 3) Kecerdasan emosional berpengaruh sebesar $0,000 <$	Perbedaan: Variabel beban kerja, kecerdasan emosional, kinerja karyawan

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Dan Metode	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
				0,05; 4). Disiplin, beban kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Kupang, dimana nilai $F_{459,956} > F_{\text{tabel}} 2,70$ dan juga nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.	
3	Halisah, dkk (2022)	Pengaruh Konsep Diri dan Kecerdasan Interpersonal terhadap Disiplin Kerja Guru SD Negeri Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir	Variabel penelitian: Konsep diri, efikasi diri, disiplin kerja Metode penelitian: Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan: 1. Pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel konsep diri terhadap disiplin kerja guru (Y) SD Negeri, Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir, dengan tafsiran cukup kuat 2. Didapatkan pengaruh yang signifikan dan positif antara	Persamaan: variabel efikasi diri, disiplin kerja Perbedaan: variabel konsep diri dan tempat penelitian tidak di rumah sakit.

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Dan Metode	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
				kecerdasan interpersonal terhadap disiplin kerja guru (Y) SD Negeri, Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir, dan dengan tafsiran cukup tinggi 3. Ditemukan pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel konsep diri dan kecerdasan interpersonal terhadap disiplin kerja guru (Y) SD Negeri, Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir, dengan tafsiran cukup tinggi.	
4	Sri, dkk (2022)	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja	Variabel penelitian: motivasi ekstrinsik, <i>self efficacy</i> , kinerja pegawai,	Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.	Persamaan: variabel <i>self efficacy</i> , disiplin kerja Perbedaan variabel:

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Dan Metode	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
			disiplin kerja Metode penelitian: Kuantitatif	Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil uji mediasi diperoleh bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja dapat memediasi pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai.	motivasi ekstrinsik, <i>self efficacy</i> , kinerja pegawai, disiplin kerja dan tempat penelitian tidak di rumah sakit.
5	Dhimas, dkk (2022)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap	Variabel penelitian: Beban kerja, disiplin kerja, lingkungan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai (sig. 0,017).	Persamaan: variabel disiplin kerja Perbedaan variabel:

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Dan Metode	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
		Kinerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan	kerja, kinerja Metode penelitian: Kuantitatif	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,002). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,000) secara parsial. Secara simultan beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Burengan (sig. 0,000).	beban kerja, lingkungan kerja, kinerja, dan tempat penelitian tidak di rumah sakit.
6	Farikha, dkk (2020)	Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force CV. Perkasa	Variabel penelitian: Disiplin kerja Metode penelitian: Kualitatif deskriptif	Dapat disimpulkan bahwa pandangan tenaga penjual CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga tentang disiplin kerja adalah sikap bekerja dengan tepat waktu. Pentingnya disiplin kerja menurut karyawan <i>sales force</i> adalah disiplin kerja penting	Persamaan: variabel disiplin kerja Perbedaan: metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Dan Metode	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
		Telkomselindo Salatiga		untuk menjadikan karyawan yang profesional, selain itu penerapan disiplin kerja karyawan <i>sales force</i> dengan bekerja tepat waktu dan memberikan pelayanan yang prima kepada <i>costumer</i>. Hambatan dalam penerapan disiplin kerja tersebut adalah lembur ketika waktu kerja telah selesai, upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut dengan merekrut karyawan baru untuk menambah jumlah karyawan. Terkait dengan faktor-faktor yang sangat relevan dengan disiplin kerja ada enam faktor yaitu penggunaan seragam, penempatan jabatan, ketrampilan, tanggung jawab,	

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Dan Metode	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
				waktu kerja dan tingkat kehadiran. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada tiga faktor yaitu peraturan, hukuman, dan pemanfaatan waktu kerja. Faktor yang paling signifikan mempengaruhi disiplin kerja adalah perilaku karyawan saat bekerja. Terdapat dua faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja tenaga penjual CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga, yaitu faktor lingkungan yang disebabkan oleh hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja dan faktor gaji yang diberikan yang besar sehingga menyebabkan terjadinya lembur.	
7	Elvipson, dkk	The Influence of	Variabel	Hasil penelitian menunjukkan	Persamaan:

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Dan Metode	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
	(2020)	Self Efficacy on Nurse Performance in Mitra Sejati Hospital	penelitian: Efikasi diri, kinerja perawat Metode penelitian: Survey analitik	bahwa Besaran/tingkat ($p = 0,011$), Kekuatan ($p = 0,001$) dan generality/generalisasi ($p = 0,017$) berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Sejati dan yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mitra Sejati adalah dimensi Kekuatan ($OR = 14,457$).	variabel efikasi diri Perbedaan: variabel kinerja perawat
8	Ronal Siregar (2016)	Pengaruh Konsep Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Pertamina (Persero) Upms V Surabaya	Variabel penelitian: Konsep diri, efikasi diri, disiplin kerja Metode penelitian: Kuantitatif	Disimpulkan bahwa konsep-diri dan efikasi-diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya.	Persamaan: variabel konsep diri, efikasi diri, disiplin kerja

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Dan Metode	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
9	Alexander Sampeliling (2015)	Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Variabel penelitian: Kompensasi, teladan pimpinan, aturan yang pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, dan perhatian pimpinan Metode penelitian: Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa keseluruhan variabel bebas (X) dapat mempengaruhi variabel terikatnya (Y) dalam hal ini kedisiplinan kerja pegawai. Pengaruh tersebut signifikan yang di tunjukan oleh F ratio. Di antara variabel bebas yang digunakan, variabel perhatian pimpinan (X6) lebih dominan mempengaruhi Kedisiplinan kerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,199 (19,9%) dan nilai t hitung sebesar 2,438.	Persamaan: variabel disiplin kerja Perbedaan: Variabel yang diteliti adalah kompensasi, teladan pimpinan, aturan yang pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, dan perhatian pimpinan
10	Cherian, Jolly (2013)	Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of	Variabel penelitian: efikasi diri, motivasi	Dari hasil penelitian, terlihat bahwa teori <i>self efficacy</i> dapat diterapkan untuk kinerja terkait pekerjaan dalam hal memotivasi	Persamaan: variabel efikasi diri Perbedaan: metode

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Dan Metode	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
		Employees	karyawan, kinerja pekerjaan karyawan. Metode penelitian: <i>Literatur review</i>	berbagai aspek yang berhubungan dengan karyawan serta kegiatan organisasi.	penelitian yang digunakan adalah <i>literatur review</i>

Dari 10 literatur yang telah dilampirkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa literatur nomor 1, 3, dan 8 yang memiliki hubungan yang erat dengan penelitian yang akan dilakukan, dengan uraian:

1. Literatur 1, penelitian Ismail, Paryanti (2023), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
2. Literatur 3, penelitian Halisah, dkk (2022), dengan judul Pengaruh Konsep Diri dan Kecerdasan Interpersonal Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Negeri Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir.
3. Literatur 8, penelitian Ronald Siregar (2016), dengan judul Pengaruh Konsep Diri dan Efikasi Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya.

2.6. Mapping Teori

Tabel 2.3 Mapping Teori Konsep Diri, Efikasi Diri dan Disiplin Kerja

Variabel	Teori	Tahun	Dimensi/Aspek	Definisi
Konsep Diri	Calhoun & Acocella	1995	1. Pengetahuan 2. Pengharapan 3. Penilaian	Pandangan pribadi individu terhadap dirinya yang meliputi tiga dimensi pengetahuan, pengharapan dan penilaian tentang diri sendiri
	Stuart & Sundeen	1991	1. Identitas Diri 2. Gambaran Diri 3. Ideal Diri 4. Peran Diri 5. Harga Diri	Semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya
	Robert A. Baron	2003	1. Konsep Diri Positif 2. Konsep Diri Negatif	Kumpulan keyakinan dan persepsi diri mengenai diri sendiri yang terorganisasi
	Basuki	2019	1. Fisik 2. Psikologis 3. Sosial	Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri yang dibentuk melalui pengalaman yang diperoleh
Efikasi Diri	Bandura	1997	1. Kekuatan 2. Secara umum 3. Besaran	Keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu
	Alwisol	2014	1. Kognitif 2. Motivasi 3. Afektif 4. Seleksi	Persepsi diri mengenai seberapa baik diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu
	Woolfolk	1993	1. Pengalaman Keberhasilan 2. Pengalaman Orang Lain 3. Persuasi Verbal 4. Kondisi Fisiologis	Penilaian terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu

Variabel	Teori	Tahun	Dimensi/Aspek	Definisi
	Feist & Gregory	2020	1. Efikasi Ekspektasi 2. Ekspektasi Hasil	Keyakinan diri untuk mengetahui kemampuannya sehingga dapat melakukan kontrol terhadap manfaat orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan sekitarnya
Disiplin Kerja	Hasibuan	2010	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku
	Mangkunegara	202	1. Disiplin Preventif 2. Disiplin Korektif	Pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi
	Soejono	1997	1. Ketepatan Waktu 2. Berpakaian Rapih 3. Taat Aturan 4. Tanggung Jawab	Suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam menaati peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis
	Rivai	2022	1. Kehadiran 2. Ketaatan 3. Perilaku 4. Etika Kerja	Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku

2.7. Landasan Teori

2.7.1. Teori Konsep Diri

Menurut Calhoun dan Acocella (1995), konsep diri terdiri dari tiga dimensi atau aspek yaitu:

1. Pengetahuan

Dimensi pertama dari konsep diri adalah pengetahuan, yang merujuk pada pemahaman individu mengenai dirinya sendiri. Pengetahuan ini mencakup informasi yang dimiliki oleh individu tentang dirinya, yang meliputi identitas seperti nama, usia, jenis kelamin, kewarganegaraan, profesi, agama, dan sebagainya, yang berkaitan dengan aspek kuantitatif. Selain itu, pengetahuan tentang diri juga mencakup sifat-sifat kualitatif, seperti apakah individu tersebut egois, baik hati, tenang, atau memiliki sifat temperamental. Pemahaman ini tidak bersifat statis, melainkan dapat berkembang dan berubah seiring waktu. Salah satu cara individu memperoleh pengetahuan tentang dirinya adalah dengan membandingkan dirinya dengan kelompok pembanding, yaitu orang lain di sekitarnya. Proses perbandingan ini membantu individu memahami keunikannya, terutama dalam hal perbedaan kualitas diri. Dengan demikian, pengetahuan tentang diri dapat diperluas melalui perubahan perilaku atau

melalui perubahan kelompok pembanding yang digunakan. Proses perbandingan ini juga memperkuat pemahaman individu mengenai ciri-ciri khas yang membedakannya dari orang lain, sehingga membentuk identitas yang lebih jelas.

2. Harapan

Dimensi kedua dari konsep diri adalah harapan. Harapan ini mencerminkan pandangan individu terhadap masa depannya, mengenai siapa dirinya dan bagaimana ia ingin menjadi di kemudian hari. Harapan bukan hanya sekadar angan-angan, tetapi mencerminkan ekspektasi individu terhadap dirinya sendiri untuk berkembang menjadi sosok yang ideal menurut persepsinya. Harapan ini bersifat unik bagi setiap individu, karena dipengaruhi oleh pengalaman hidup, nilai-nilai, dan tujuan yang dimiliki. Oleh karena itu, harapan dalam konsep diri dapat menjadi pendorong utama dalam merancang langkah-langkah dan strategi yang diperlukan untuk mencapai gambaran diri yang diinginkan.

3. Penilaian

Dimensi ketiga dari konsep diri adalah penilaian terhadap diri sendiri. Dalam dimensi ini, individu berperan sebagai penilai terhadap dirinya sendiri secara terus-menerus dalam kehidupan sehari-hari. Penilaian diri ini mencakup

pengukuran subjektif terhadap keadaan atau pencapaian individu saat ini dibandingkan dengan ekspektasi atau gambaran ideal yang diinginkan. Setiap individu menggunakan standar penilaian yang bersifat pribadi, yang dipengaruhi oleh pengalaman, nilai-nilai, dan tujuan hidup masing-masing. Dengan demikian, penilaian diri ini tidak hanya menjadi tolok ukur bagi perkembangan pribadi, tetapi juga berperan penting dalam membentuk arah dan kualitas keputusan serta tindakan yang diambil oleh individu.

2.7.2. Teori Efikasi Diri

Albert Bandura (1997), menjelaskan bahwa efikasi diri terdiri dari beberapa dimensi, yaitu:

1. *Strenght*

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat akan menunjukkan ketekunan dalam berusaha untuk mencapai tujuan, meskipun menghadapi berbagai tantangan dan rintangan. Efikasi diri yang tinggi berperan dalam membangkitkan kekuatan mental untuk terus berusaha dan meningkatkan intensitas usaha. Semakin besar keyakinan efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar pula kemungkinannya untuk

memilih tindakan yang mendukung keberhasilan dan bertahan dalam upaya mencapai tujuan. Ketekunan yang diiringi oleh rasa percaya diri yang kuat akan meningkatkan peluang tercapainya hasil yang diinginkan, karena individu akan lebih gigih dan konsisten dalam menjalankan rencana yang telah ditetapkan.

2. *Secara umum*

Aspek ini berkaitan dengan luasnya cakupan bidang perilaku di mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu mampu menilai tingkat keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas tertentu, termasuk kemampuan untuk mengendalikan dorongan atau kecenderungan tertentu, baik dalam berbagai bidang maupun dalam bidang yang lebih spesifik. Kemampuan individu untuk menilai apakah ia dapat menguasai berbagai konteks dan situasi yang berbeda memberikan gambaran umum tentang tingkat efikasi dirinya. Aspek generalisasi ini dapat bervariasi dalam beberapa dimensi, seperti tingkat kesamaan aktivitas, konteks situasi, serta modalitas ekspresi kemampuan, yang mencakup perilaku, kognisi, dan afeksi. Dengan demikian, generalisasi mencerminkan seberapa luas dan bervariasi keyakinan diri

seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam berbagai situasi kehidupan.

3. *Besaran*

Persepsi individu mengenai kemampuannya tercermin dalam perilaku yang ditunjukkan, yang dapat diukur berdasarkan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi. Variasi tingkat kesulitan ini mencerminkan berbagai dimensi, seperti tingkat kecerdikan, kekuatan fisik dan mental, ketepatan, produktivitas, maupun kemampuan regulasi diri yang diperlukan dalam pelaksanaan suatu tugas. Dimensi ini menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana individu mampu mengelola berbagai tantangan yang memerlukan kombinasi antara keterampilan, pengetahuan, dan ketahanan emosional. Dengan demikian, persepsi terhadap kemampuan diri tidak hanya tercermin dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari sejauh mana individu mampu menghadapi kompleksitas tugas yang bervariasi.

Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, sedangkan individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah cenderung merasa hanya mampu mengerjakan tugas-tugas yang lebih mudah. Tingkat efikasi diri ini dapat terlihat

melalui variasi tingkat kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu, yang mencerminkan tantangan berbeda dalam rangka mencapai keberhasilan. Seorang individu akan memilih tingkah laku yang diyakininya sesuai dengan kemampuannya dan cenderung menghindari perilaku yang dianggap melebihi batas kemampuannya. Kemampuan ini tercermin dalam berbagai aspek, seperti tingkat kecerdasan, upaya yang dicurahkan, ketepatan kerja, produktivitas, dan strategi dalam mengatasi tantangan yang muncul. Hasil akhir dari interaksi antara tantangan yang dihadapi dalam mencapai performa kerja dan kemampuan individu akan bervariasi, bergantung pada konteks dan aktivitas yang dilakukan. Oleh karena itu, pengembangan efikasi diri yang tinggi menjadi kunci dalam mempersiapkan individu menghadapi beragam tantangan dengan tingkat kesulitan yang berbeda.

2.7.3. Teori Disiplin Kerja

Menurut Soejono (1997), disiplin kerja karyawan dapat dikategorikan baik apabila memenuhi sejumlah syarat tertentu. Syarat-syarat tersebut mencakup pemenuhan terhadap norma dan aturan yang berlaku, baik yang bersifat formal maupun informal, serta kesediaan untuk menaati ketentuan perusahaan tanpa paksaan. Disiplin yang baik juga ditunjukkan melalui sikap

patuh dan tertib dalam melaksanakan tugas, hadir tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, menjaga etika profesional, serta menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan. Dengan demikian, kriteria disiplin kerja yang baik ini tidak hanya diukur dari ketaatan terhadap peraturan, tetapi juga dari kesadaran individu untuk menjaga reputasi dan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi:

1. Kehadiran yang Tepat Waktu, Tertib, dan Teratur

Karyawan yang datang ke tempat kerja secara teratur, tepat waktu, dan tertib menunjukkan sikap disiplin yang baik. Hal ini mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta kesiapan untuk menjalankan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

2. Berpakaian Rapi dan Profesional

Berpakaian rapi menjadi salah satu indikator penting dalam menilai disiplin kerja. Penampilan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja. Selain itu, sikap profesional tercermin melalui penampilan yang sesuai dengan etika organisasi.

3. Pemanfaatan dan Pengelolaan Perlengkapan Kerja dengan Baik

Karyawan yang disiplin akan menunjukkan sikap hati-hati dan tanggung jawab dalam menggunakan perlengkapan kantor. Pengelolaan perlengkapan yang baik mencegah terjadinya kerusakan atau kehilangan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

4. Hasil Kerja yang Memuaskan

Disiplin kerja tercermin dari kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai hasil kerja yang memuaskan.

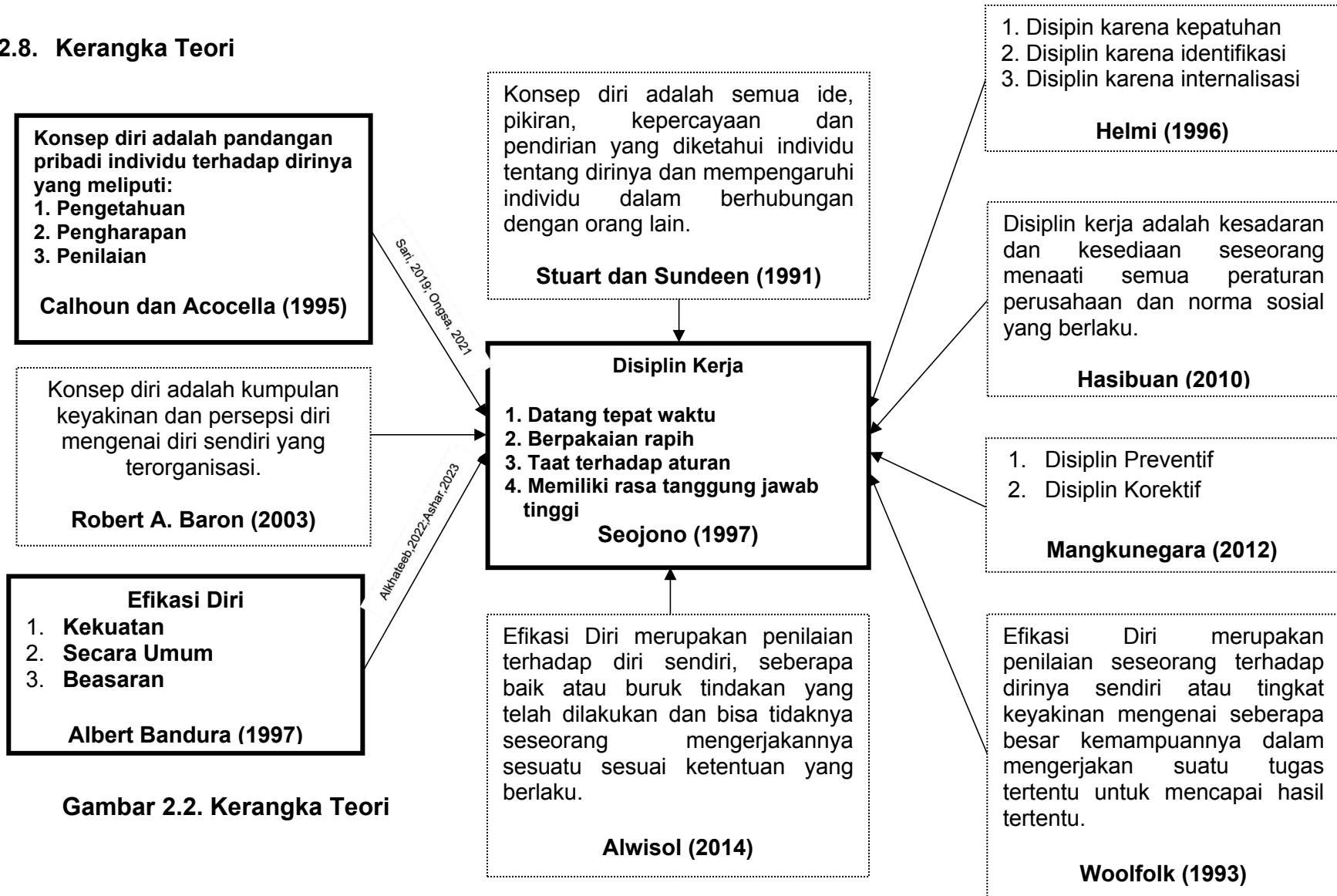
5. Kepatuhan terhadap Prosedur dan Tata Cara Kerja

Mengikuti prosedur dan tata cara kerja yang telah ditetapkan perusahaan menunjukkan tingkat disiplin yang baik. Hal ini mencerminkan kepatuhan terhadap sistem organisasi dan kesiapan untuk bekerja sesuai dengan standar operasional yang berlaku.

6. Tanggung Jawab yang Tinggi terhadap Pekerjaan

Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya akan menunjukkan tingkat disiplin yang baik. Rasa tanggung jawab ini menjadi dasar dalam menjaga kualitas kerja, menghormati aturan organisasi, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

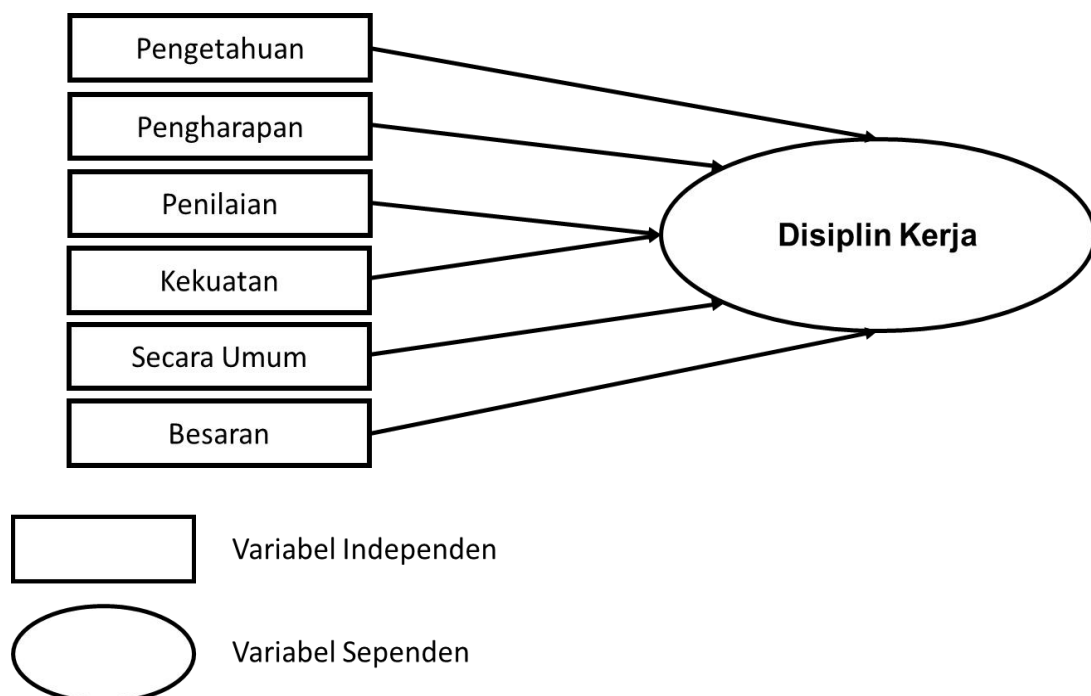
2.8. Kerangka Teori



Gambar 2.2. Kerangka Teori

2.9. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan representasi hubungan antara satu konsep dengan konsep lainnya yang berkaitan dengan masalah yang menjadi fokus penelitian. Penyusunan kerangka konsep didasarkan pada teori atau landasan ilmiah yang digunakan sebagai dasar penelitian, sehingga dapat memperkuat argumentasi dan memperjelas hubungan antarvariabel yang diteliti. Dengan demikian, kerangka konsep tidak hanya berfungsi sebagai alat pemetaan hubungan antar konsep, tetapi juga sebagai landasan dalam merumuskan hipotesis dan arah penelitian secara keseluruhan ini, sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Konsep

2.10. Definisi Operasional

Tabel 2.4 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
1	Konsep Diri	Konsep diri merupakan gambaran seseorang mengenai diri sendiri yang merupakan gabungan dari keyakinan fisik, psikologis, sosial, emosional aspiratif, dan prestasi yang mereka capai. Konsep diri juga berarti gambaran tentang dirinya sendiri dalam bandingannya dengan orang lain. (Calhoun dan Acocella, 1995) 1) Pengetahuan Pengetahuan yang dimiliki individu merupakan apa yang	Pandangan dan sikap individu terhadap diri sendiri 1) Pengetahuan Persepsi responden dalam mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan diri sendiri 2) Harapan Persepsi responden untuk mempunyai harapan-harapan untuk perkembangan diri 3) Penilaian Persepsi responden untuk mampu menilai diri sendiri dengan baik	Kuesioner masing-masing indikator sebanyak 5 pertanyaan. Kuesioner dengan Skala Likert: 1-5 (skor 5 jika sangat setuju; skor 4 jika setuju; skor 3 jika ragu-ragu; skor 2 jika tidak setuju; skor 1 jika sangat tidak setuju).	1. Positif, jika nilainya $\geq 60\%$. 2. Negatif, jika nilainya $< 60\%$.

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
		individu ketahui tentang dirinya. 2) Harapan Aspek dimana individu mempunyai berbagai pandangan kedepan tentang siapa dirinya, menjadi apa di masa mendatang, maka individu mempunyai pengharapan terhadap dirinya sendiri. 3) Penilaian Penilaian terhadap diri sendiri adalah pengukuran individu tentang keadanannya saat ini dengan apa yang menurutnya dapat dan terjadi pada dirinya. (Calhoun dan Acocella, 1995).			

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
2	Efikasi diri	Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas, menghadapi tantangan, dan menyelesaikan masalah dalam konteks tempat kerja Albert Bandura (1997) 1) <i>Kekuatan</i> Hal yang berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam usaha yang akan dicapai meskipun terdapat kesulitan dan	Penilaian diri apakah dapat atau tidak dapat mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. 1) <i>Kekuatan</i> Persepsi responden dalam aspek kekuatan responden berkaitan dengan tingkat kemampuan individu terhadap aspek yang terkait dengan kekuatan/kemantapan individu terhadap keyakinannya 2) <i>Secara umum</i> Persepsi responden dalam aspek yang berkaitan dengan luas bidang tugas yang dilakukan 3) <i>Besaran</i>	Kuesioner masing-masing indikator sebanyak 5 pertanyaan. Kuesioner dengan Skala Likert: 1-5 (skor 5 jika sangat setuju; skor 4 jika setuju; skor 3 jika ragu-ragu; skor 2 jika tidak setuju; skor 1 jika sangat tidak setuju).	1. Kekuatan / kekuatan jika nilainya $\geq 91\%$ 2. Generality / keadaan umum jika nilainya 61-90% 3. Level / Besaran jika nilainya $\leq 60\%$

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
		rintangan. 2) <i>Secara umum</i> Hal yang berkaitan dengan cakupan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu mampu menilai keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas yaitu mengendalikan dorongan seksual dibanyak bidang atau dalam bidang tertentu saja. 3) <i>Besaran</i> Persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah	Persepsi responden dalam aspek yang berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan seseorang dari tuntutan sederhana, moderat sampai yang membutuhkan performansi maksimal (sulit).		

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
		laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas (Albert Bandura, 1997).			
3	Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam menaati peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan atasan dalam melakukan tugas yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi. (Seojono, 1997) 1) Datang Tepat Waktu Dengan datang ke	Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, patuh, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, sanggup dijalankan, tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apalagi melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. 1) Datang tepat waktu Datang ke kantor (RS) dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan	Kuesioner masing-masing indikator sebanyak 5 pertanyaan. Kuesioner dengan Skala Likert: 1-5 (skor 5 jika sangat setuju; skor 4 jika setuju; skor 3 jika ragu-ragu; skor 2 jika tidak setuju; skor 1 jika sangat tidak setuju).	1. Tinggi, jika nilainya $\geq 60\%$. 2. Rendah, jika nilainya $< 60\%$.

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
		kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan dengan baik. 2) Berpakaian Rapih Berpakaian rapih merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi. 3) Taat Terhadap Aturan Dengan mengikuti aturan yang ditentukan oleh organisasi maka dapat	sebelumnya oleh kantor (RS). 2) Berpakaian rapih Perilaku dalam berpakaian pantas dan rapih sesuai dengan aturan berpakaian kantor (RS) 3) Taat terhadap aturan Sikap tunduk terhadap aturan kantor (RS) 4) Memiliki rasa tanggung jawab tinggi Melakukan tugas dengan sungguh-sunggu.		

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
		menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi. 4) Memiliki Rasa Tanggung Jawab Tinggi Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi. (Seojono, 1997)			

2.11. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah disampaikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Ada pengaruh konsep diri pada variabel pengetahuan terhadap disiplin kerja di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
2. Ada pengaruh konsep diri pada variabel pengharapan terhadap disiplin kerja di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
3. Ada pengaruh konsep diri pada variabel penilaian terhadap disiplin kerja di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
4. Ada pengaruh efikasi diri pada variabel *Kekuatan* terhadap disiplin kerja di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
5. Ada pengaruh efikasi diri pada variabel *Secara umum* terhadap disiplin kerja di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
6. Ada pengaruh efikasi diri pada variabel *Besaran* terhadap disiplin kerja di RSUP Tadjuddin Chalid Kota Makassar.