

Pengaruh Pelatihan Manajemen Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian X Rumah Sakit BN

J. Suma Hadiwinata

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta Indonesia

email: hadi.umbypio@gmail.com

Abstrak

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja rumah sakit adalah kedisiplinan kerja. Disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan antara lain dengan pelatihan manajemen diri. Penelitian ini akan menganalisa pengaruh pelatihan manajemen diri terhadap disiplin kerja karyawan bagian X Rumah Sakit BN. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dimulai dengan mencari referensi, membuat modul pelatihan, mengumpulkan data disiplin kerja sebelum dan setelah pelatihan, melaksanakan pelatihan manajemen diri, dan menganalisa hasil pengumpulan data yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa terjadi perubahan peningkatan kedisiplinan kerja antara sebelum dan setelah pelatihan manajemen diri sebesar 30,8 point dan perubahan tingkat manajemen diri sebesar 14,6 point. Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan SPSS 25: pelatihan manajemen diri memberikan dampak yang signifikan terhadap kelompok eksperimen pada saat *pre test* dan *post test* dan juga mempengaruhi secara signifikan antara kelompok eksperimen terhadap kelompok kontrol. Pelatihan manajemen diri memberikan perubahan signifikan terhadap karyawan bagian X Rumah Sakit BM, sehingga nilai kedisiplinan kerjanya meningkat.

Kata Kunci : manajemen diri, disiplin kerja, pelatihan..

Abstract

One of the things that affect hospital performance is work discipline. One of the things that can improve one's work discipline is through self-management training. This study will analyze the effect of self-management training on the work discipline of employees in the finance department of the BN Hospital. This research is a quantitative research that begins by looking for references, making training modules, collecting work discipline data before and after training, carrying out self-management training, and analyzing the results of data collection carried out. The results showed that there was a change in the increase in work discipline between before and after self-management training. Based on statistical tests using SPSS 25 that self-management training had a significant impact on the experimental group during the pre-test and post-test and also significantly affected the experimental group against the control group. Self-management training provides significant changes to the employees of the financial directorate of the BN Hospital so that the value of their work discipline increases.

Keywords: self-management, work discipline, training.

PENDAHULUAN

Sebagai lembaga kesehatan yang bermisi meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, rumah sakit telah berperan

dalam memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat (Priandana, M., Paranoan, D., & Djumlani, A., 2016). Rumah sakit merupakan institusi perawatan kesehatan profesional yang

pelayanannya dilakukan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Produktivitas tinggi para karyawan rumah sakit dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dibutuhkan. Pelayanan yang baik akan meningkatkan kinerja rumah sakit (Prabawa & Supartha, 2017). Peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit pada akhirnya dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Peningkatan tersebut dari satu sisi dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap rumah sakit, dan sekaligus dari sisi lain peningkatan tersebut bagi rumah sakit merupakan kehormatan, amanah dan tugas berat yang harus dipikul dengan tulus ikhlas dan sepenuh hati untuk diamalkan secara profesional. Lebih-lebih dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang kesehatan, rumah sakit dituntut untuk lebih keras lagi berusaha dan meningkatkan profesionalitas dalam bekerja, khususnya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada para pasiennya maupun masyarakat pada umumnya. Terwujudnya keadaan sehat merupakan kehendak semua pihak, baik setiap pasien, keluarga, maupun suatu kelompok atau komunitas, dan bahkan kehendak masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu, untuk memenuhi peningkatan pelayanan kesehatan masyarakat dibutuhkan kedisiplinan karyawan rumah sakit (Andayani, 2021; Sri Hafidah & Gustini, 2021).

Drever (1947) berpendapat, bahwa dari sisi psikologi pengertian disiplin pada mulanya diartikan sama dengan pendidikan (*education*) dan latihan (*training*). Pengertian disiplin yang lebih kemudian menitikberatkan pada persoalan pengendalian perbuatan. Pengendalian tersebut dapat terjadi karena ada kekuatan, baik yang berasal dari luar maupun dari dalam individu yang bersangkutan. Dalam hal ini, pengertian disiplin dibedakan dengan latihan dalam hal adanya usaha yang dimulai dari individu yang bersangkutan untuk melakukan suatu tugas

dan bukan sekedar asal berbuat. Seseorang dikatakan berdisiplin kalau mampu mengendalikan tingkah lakunya dan perbuatannya yang berasal dari subyek (individu) itu sendiri secara otonom, sehingga dengan hal tersebut mampu menyesuaikan tingkah lakunya dengan patokan-patokan, norma-norma yang ada diluar subyek, yakni lingkungan ataupun masyarakat tempat subjek bersosialitas. Peraturan yang merupakan penjabaran norma-norma dapat menjadi panduan pelaksanaan dalam mengarahkan tindakan, jadi bukan prinsip-prinsip yang memberi motivasi agar teranam dalam batin. Pratt Fairchild menyatakan, bahwa disiplin dalam psikologi terdiri dari dua bagian, yakni disiplin dalam psikologi dari dalam diri dan juga dalam psikologi sosial (Chairilisyah, 2019). Keduanya saling berhubungan satu sama lain, sehingga individu yang mempunyai perbuatan disiplin, dalam pandangan psikologi merupakan orang yang dapat mengarahkan perilaku dan perbuatannya berdasarkan norma atau batasan tingkah laku tertentu yang diterima dalam kelompok atau lingkup sosial masing masing. Pengalaman, pengetahuan, pemahaman tentang tingkahlaku normatif tersebut bisa diperoleh melalui jalur pendidikan, pembelajaran, maupun dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial.

Dalam konteks tersebut, disiplin kerja dapat diartikan sebagai perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan mereka terhadap peraturan di tempat kerja. Disiplin di tempat kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata, seperti mengenakan pakaian seragam kerja di tempat kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja, namun juga patuh dan taat terhadap sesuatu yang tidak kasat mata tetapi melibatkan komitmen, baik komitmen terhadap diri sendiri, komitmen terhadap tempat bekerja, maupun komitmen dalam berinteraksi dan dalam kehidupan bersosialitas dengan lingkungan.

Apabila dikaitkan dengan tujuan organisasi, maka disiplin kerja karyawan pada dasarnya merupakan ikhtiar untuk beradaptasi terhadap aturan organisasi sebagai yang bernilai, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hal itu berarti, terpenuhinya standar ukuran produktivitas. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa disiplin kerja memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan, produktivitas, dan efektivitas kerja. Keterkaitan tersebut tampak pada semakin tinggi disiplin kerja dan semakin meningkat kinerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas dan efektivitas karyawan maupun prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit organisasi mewujudkan tujuannya. (Fathoni, 2014). Salah satu rumah sakit yang sedang mengalami masalah terkait kedisiplinan kerja para karyawannya adalah Rumah Sakit BN.

Pada tahun 1956 Rumah Bersalin BN mengembangkan pelayanan dengan bangsal bersalin, laboratorium dan dapur. Sedangkan bangsal perawatan pasien kanak-kanak, dilaksanakan pada tahun 1966. Pada tahun 1983 Rumah Bersalin BN berubah status dari Rumah Bersalin menjadi Rumah Sakit Umum (SK Menkes No. XXX/ Yankes/ RS/XXX). Kapasitas 60 tempat tidur dengan tambahan berupa fasilitas kamar bedah dan rontgen. Guna meningkatkan mutu pelayanan serta mengantisipasi era globalisasi, karena perkembangan di bidang kesehatan maju dengan pesat, maka Rumah Sakit BN mulai melakukan investasi peralatan untuk mempercepat/ mengakuratkan diagnose pasien. Daya upaya tersebut dimaksudkan agar mereka yang dirawat dapat dilayani dengan lebih baik. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, Perkumpulan BKK terdorong mengembangkan cara pelayanan kesehatan lain yang lebih memasyarakat.

Akhirnya pimpinan rumah sakit dan Perkumpulan BKK memutuskan untuk menyerahkan pengelolaan Rumah Sakit BN ke pengelola yang lain. Pada 22 Februari 1989, secara resmi Rumah Sakit BN diserahkan kepada pengelola yang baru yaitu Perkumpulan OSFH. Dalam masa alih kelola tersebut Rumah Sakit BN mulai mengembangkan diri dengan melakukan pembangunan gedung dan penambahan fasilitas-fasilitas pelayanan kesehatan yang lebih lengkap, sehingga kapasitas Rumah Sakit BN menjadi 100 tempat tidur. Dalam kurun waktu satu dasa warsa, pengelolaan Rumah Sakit BN mengalami banyak kemajuan, yakni: peningkatan sumber daya manusia, penambahan fasilitas dan peralatan-peralatan, serta inovasi pelayanan kesehatan, sehingga pada tahun 2009 kapasitas tempat tidur bertambah menjadi 109 tempat tidur dengan klasifikasi kelas sebagai Rumah Sakit Umum Kelas C dan Status Akreditasi Penuh. Karena adanya tuntutan pelayanan, maka ada penataan ulang seluruh bagian pelayanan, dan pada tahun 2014 tempat tidur menjadi 108. Dengan kapasitas yang makin besar, Rumah Sakit BN dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada para stake holder-nya. Namun demikian, masih banyak permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit BN terkait pelayanan yang diberikan.

Di bagian X Rumah Sakit BN terdapat situasi memprihatinkan, yakni: terjadinya perilaku ketidaksiplinan oleh beberapa orang karyawan. Hal ini diketahui berdasarkan wawancara dengan Direktorat Sumber Daya Manusia (HRD), Kepala Bagian X, observasi yang dilakukan, dan klarifikasi dengan Direktur Direktorat X maupun dengan Direktur Umum. Pada direktorat tersebut, di bagian X, ada karyawan tidak taat antara lain terhadap peraturan terkait dengan perijinan. Perilaku ketidaktaatan terhadap peraturan tampak pada perilaku karyawan sering tidak masuk kerja dengan tanpa ijin, datang sering terlambat dengan berbagai

macam alasan, tidak mengerjakan tugasnya dengan baik dan lebih sering menggunakan internet organisasi untuk tujuan pribadi pada saat jam kerja, dan lain lain. Hal tersebut menurut Lanchard & Henle (2008) dan Askew (2012), merupakan perilaku karyawan yang tidak disiplin. Perilaku ketidaksiplinan tersebut tampak dalam menggunakan akses internet dengan jenis komputer (seperti desktop, *cell-phone*, tablet) saat bekerja untuk aktivitas pribadi seperti hiburan, belanja online, internet *messaging*, memposting ke *newsgroups* dan mengunduh lagu serta film (Ardilasari & Firmanto, 2017), dan ada yang sering mengeluh karena tidak mau menerima sanksi padahal karyawan tersebut melakukan kesalahan yang fatal. Herawati menyatakan, bahwa karyawan yang disiplin memiliki perilaku menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kecuali itu, juga sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Herawati, 2006). Namun demikian, yang terjadi adalah beberapa karyawan tidak melakukan hal tersebut, padahal perilaku tersebut merupakan perilaku ketidaksiplinan dalam bekerja. Perilaku ketidaksiplinan ini berdampak negatif pada organisasi. Dampak tersebut berupa menurunnya produktivitas karyawan, pelanggaran kerahasiaan organisasi, kehilangan reputasi atau privasi pribadi, organisasi, dan meningkatnya biaya *bandwidth* internet (Prasetya, 2020).

Dampak tersebut berimbas pada bagian X dan mengganggu manajemen ataupun Rumah Sakit BN. Sebagai akibat dari adanya perilaku ketidaksiplinan di bagian X, pihak manajemen mengalami: (1) tidak dapat mengetahui aset dan kewajiban yang dimiliki secara tepat dan akurat (2) tidak mengetahui kontribusi biaya yang dikeluarkan seperti mengalami suatu kekeliruan dalam mengasumsikan

harga obat sehingga menjadi terlalu tinggi atau terlalu mahal, atau sebaliknya yakni terlalu murah, dan dapat menyebabkan rendahnya profit (3) tidak mengetahui kebocoran aset organisasi (4) tidak memiliki proyeksi bisnis yang baik, dan (5) tidak memiliki pertanggungjawaban secara tepat kepada pihak yang berkepentingan: stakeholder. Demikian pengalaman di organisasi tersebut.

Perilaku ketidaksiplinan kerja pada karyawan dapat muncul karena dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang berasal dari dalam diri karyawan (internal), maupun dari luar diri karyawan (eksternal). Dari faktor eksternal, salah satunya adalah keadilan (Cendikiawaty, 2018; Nurfianti & Handoyo, 2013). Karyawan yang tidak mengalami adanya keadilan distributif akan cenderung merasa tidak puas, mereka mempunyai dorongan kuat berupa keinginan yang lebih tinggi untuk keluar dari pekerjaan, dan berperilaku tidak disiplin pada saat bekerja (Sari & Widodo, 2019). Sedangkan faktor internal, seperti narsisme dan emosi negatif (*anger*) juga berpengaruh memunculkan perilaku ketidaksiplinan. Hal tersebut dikarenakan adanya reaksi emosional yang mengakibatkan agresi, dan akhirnya mengarah kepada perilaku kerja yang tidak didiplin (Nugraheni & Wahyuni, 2017).

Faktor kepribadian memiliki peran sangat penting dalam perilaku kerja maupun ketidaksiplinan. Jika faktor ketidaksiplinan dibiarkan begitu saja akan memberikan dampak yang negatif bagi organisasi. Secara umum, perilaku ketidaksiplinan mengganggu organisasi, dampaknya dapat secara langsung tertuju pada fungsi organisasi, atau secara tak langsung mengganggu karyawan lain dan menurunkan keefektifan kerja mereka. Besarnya dampak negatif yang ditimbulkan oleh perilaku ketidaksiplinan kerja karyawan membuat organisasi berusaha untuk menghindarinya

(Nurfianti & Handoyo, 2013). Perilaku seseorang dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Perilaku kedisiplinan ini melibatkan mental orang tersebut. Karyawan di suatu organisasi, terutama rumah sakit, diharapkan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Bahwasanya demikian, karena jika karyawan tidak disiplin dalam menangani pasien dapat membahayakan keselamatan nyawa pasien tersebut (Andayani, 2021). Oleh karena itu diperlukan bentuk penanganan yang dapat mereduksi, bahkan mengubah perilaku kerja karyawan yang tidak disiplin agar menjadi lebih baik, lebih disiplin dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Salah satu kegiatan yang dapat mengubah kedisiplinan kerja seseorang adalah dengan pelatihan (Sugiarto dkk, 2021). Pelatihan merupakan bagian pendidikan dalam meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan dalam waktu relatif singkat dan lebih mengutamakan praktik daripada teori (Sugiarto dkk, 2021). Adapun pelatihan yang dapat meningkatkan kedisiplinan kerja seseorang antara lain pelatihan kontrol diri (Lee & Kimmelmeier, 2017; Pridi, 2018), pelatihan kesadaran diri (Esmiati dkk, 2020), dan manajemen diri (Anjani dkk, 2020; Sugiarto dkk, 2021).

Yates (1986) menyatakan, bahwa manajemen diri adalah strategi yang mendorong individu untuk mampu mengarahkan perilakunya sendiri dengan tanggung jawab atas tindakannya untuk mencapai kemajuan diri (Anjani dkk, 2020). Steward dkk (dalam Jumarini, 2012) mendefinisikan manajemen diri sebagai '... mengacu pada kemampuan individu untuk mengarahkan perilakunya'. Definisi tersebut menunjukkan, bahwa manajemen diri adalah kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri (Chudari, 2017). Peran manajemen diri dalam mencapai suatu performa individu diharapkan terbukti efektif, sebagaimana tampak terdapat pada siswa kelas XI SMA Negeri

2 Tasikmalaya. Karena pelatihan manajemen diri, mereka dapat meningkatkan disiplin belajar siswa daripada yang tidak mengikuti pelatihan (Anjani dkk, 2020). Bagi siswa SMA N1 Sedayu yang mengikuti pelatihan manajemen diri memiliki nilai kedisiplinan lebih tinggi daripada yang tidak mengikuti pelatihan (Sugiarto dkk, 2021), sedangkan Kepala Toko PT X yang mengikuti pelatihan manajemen diri, mereka lebih mampu mengontrol emosi, lebih sabar dalam memimpin tim, mereka mengalami perubahan gaya komunikasi secara langsung maupun tak langsung melalui *whatsapp group*, mereka lebih terbuka dalam menerima kritik dan saran dari tim, mereka membuat skala prioritas pekerjaan dan membuat pembagian kerja yang menunjukkan adanya peningkatan *work engagement* (Bintang dkk, 2020). Hal tersebut dikarenakan pada manajemen diri terdapat proses kognisi yang membantu individu dalam menekan dorongan negatif pada diri karyawan dan mengarahkannya kedalam bentuk perilaku yang lebih positif (Anjani dkk, 2020).

Belajar dari pengalaman tersebut, penelitian ini menggunakan pelatihan manajemen diri untuk mengintervensi ketidakdisiplinan karyawan bagian X di Rumah Sakit BN. Intervensi ini bertitiktolak dari data yang ada, hasil wawancara, dan observasi bahwa karyawan di bagian X masih lemah dalam melaksanakan kedisiplinan yang berasal dari dalam dirinya sendiri. Karyawan di bagian X dalam bekerja belum memiliki motivasi yang tinggi, belum dapat mengorganisir dirinya untuk lebih disiplin, belum memiliki kontrol diri yang baik dan masih banyak yang tidak mau mengembangkan diri untuk menjadi lebih baik, sehingga perlu adanya pemahaman terkait hal tersebut. Dalam pelaksanaan pelatihan manajemen diri, karyawan di bagian X dibagi menjadi dua, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen merupakan

kelompok yang mendapatkan intervensi pelatihan manajemen diri, sedangkan kelompok kontrol tidak mendapatkan intervensi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksperimen. Bentuk desain penelitian eksperimen yang digunakan pada penelitian ini yaitu *quasi experimental* dengan *pretest-posttest control group design*. Dengan desain *pretest-posttest control group design* peneliti memilih dua kelompok secara random, kemudian diberi *pretest* untuk mengetahui keadaan awal mengenai perbedaan antara nilai kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen kemudian diberi perlakuan berupa “Pelatihan Manajemen Diri”. Setelah pemberian perlakuan, peneliti mengadakan *posttest* untuk mengetahui keadaan awal mengenai perbedaan antara nilai kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Variabel Terikat (VT) dari penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan perilaku menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Herawati, 2006). Berdasarkan pemahaman di atas, maka pengertian disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya, yang

berarti bahwa karyawan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta kualitas dan kuantitas kerja. Pada penelitian ini indikator disiplin kerja yang digunakan adalah aspek-aspek disiplin kerja yang ditetapkan oleh Lateiner dan Levine (1983), antara lain (Lateiner & Levine, 1983): disiplin terhadap peraturan-peraturan, disiplin waktu, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab, dan disiplin menerima sanksi-sanksi apabila melanggar peraturan, tugas, dan wewenangnya. Variabel bebas pada penelitian ini adalah pelatihan manajemen diri. Wong (2009) menyatakan, bahwa manajemen diri adalah kemampuan untuk menggunakan strategi agar mampu berhadapan dengan variabel-variabel yang mempengaruhi kualitas kehidupan personal secara konstruktif, efektif, dan efisien. Kemampuan ini mencakup manajemen waktu, motivasi, penyusunan tujuan, manajemen stress, konsentrasi, dan manajemen prokrastinasi (Nuvitasari, 2016). Corey (2013) menyatakan, bahwa konsep dasar manajemen diri dijadikan sebagai intervensi terhadap pengelolaan diri, karena perubahan dapat dilakukan dengan mengajarkan kepada setiap individu dalam memanfaatkan keterampilan untuk mengatasi situasi yang bermasalah (Sugiarto dkk, 2021). Penelitian ini menggunakan indikator yang ditetapkan oleh Gie dalam Sugiarto dkk (2021), bahwa pelatihan manajemen diri memiliki 4 aspek keterampilan yang harus diberikan dalam pelatihan manajemen diri yaitu : a) *self motivation*: peserta mampu membangun motivasi dirinya sendiri khususnya dalam berperilaku disiplin, b) *self organization*: peserta mampu merancang program atau jadwal kedisiplinan di rumah dan di kantor sesuai aturan yang berlaku, c) *self control*: peserta mampu mengontrol diri sehingga terbentuk perilaku kedisiplinan. Bentuk kontrol diri dengan menggunakan jadwal harian di rumah dan di kantor, dan d) *self development*: peserta mampu menyusun program pengembangan diri berperilaku

disiplin jangka panjang di rumah, di kantor dan di lingkungan sosial (Sugiarto dkk, 2021).

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian X pada Rumah Sakit BN berjumlah 31 orang. Syarat-syarat sebagai subjek penelitian adalah: (1) Merupakan karyawan tetap di Rumah Sakit BN. (2) Telah bekerja di Rumah Sakit BN > 3 tahun. (3) Telah bekerja di bagian X > 1 tahun, dan (4) Bersedia sebagai subjek pada penelitian ini. Subjek penelitian dibagi dalam 2 (dua) kelompok, yakni kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen merupakan karyawan yang diberikan “Pelatihan Manajemen Diri” sedangkan kelompok kontrol merupakan kelompok yang tidak diberi pelatihan.

Butir skala yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja berjumlah sebanyak 32 (tiga puluh dua) butir, yang terdiri dari 16 (enam belas) butir *favourable* dan 16 (enam belas) butir *unfavourable*. Penelitian ini memiliki skala lingkert dimana untuk item *favourable* direspon dengan pemberian skor 1 (satu) untuk respon “Sangat Tidak Sesuai” (STS), skor 2 (dua) untuk respon “Tidak Sesuai” (TS), skor 3 untuk respon “Ragu-ragu” (R), dan skor 4 (empat) untuk respon “Sesuai” (S), dan skor 5 (lima) untuk respon “Sangat Sesuai” (SS). Sebaliknya, untuk item *unfavourable* direspon dengan skor 1 (satu) untuk respon “Sangat Sesuai” (SS), skor 2 (dua) untuk respon “Sesuai” (S), skor 3 untuk respon “Ragu-ragu” (R), dan skor 4 (empat) untuk respon “Tidak Sesuai” (TS), dan skor 5 (lima) untuk respon “Sangat Tidak Sesuai” (STS). Butir skala yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan manajemen diri berjumlah sebanyak 32 (tiga puluh dua) butir, yang terdiri dari 8 (delapan) butir *self motivation*, 8 (delapan) butir *self organization*, 8 (delapan) butir *self control*, dan 8 (delapan) butir *self development*. Penelitian ini memiliki skala lingkert,

untuk item direspon dengan pemberian skor 1 (satu) untuk respon “Sangat Rendah” (SR), skor 2 (dua) untuk respon “Rendah” (R), skor 3 untuk respon “Sedang” (S), dan skor 4 (empat) untuk respon “Tinggi” (T), dan skor 5 (lima) untuk respon “Sangat Tinggi” (ST).

Karyawan bagian X Rumah Sakit BN untuk kelompok eksperimental mendapatkan pelatihan terkait manajemen diri. Pelatihan dilakukan di aula Rumah Sakit BN, diampu oleh pelatih yang sesuai dengan ketentuan persyaratan, yakni antara lain kecuali berpengalaman, menguasai bahan dan permasalahan secara utuh dan kontekstual, dapat menyampaikan secara komunikatif, tepat dan mengena. Kecuali itu, juga memahami dengan baik tentang psikologi. Pelatihan dilakukan selama 1 hari (8 jam), dimulai dengan pembukaan, *ice breaking*, materi 1 terkait motivasi diri, materi 2 terkait pengaturan diri, *ice breaking*, materi 3 terkait kontrol diri dan materi 4 terkait pengembangan diri. Kemudian kelompok eksperimen diberi *post test* manajemen diri. Ditempat yang berbeda, kelompok kontrol juga mendapatkan *post test* terkait manajemen diri. Setelah itu diadakan evaluasi dan *debriefing*.

HASIL

Karakteristik subjek penelitian berdasarkan usia paling banyak berusia antara 30 – 40 tahun sebanyak 15 karyawan, 40 – 50 tahun sebanyak 6 karyawan, 20 – 30 tahun dan diatas 50 tahun masing-masing sebanyak 5 karyawan. Untuk kategori pendidikan: jumlah karyawan terbanyak dengan tingkat Pendidikan SMA/SMK sebanyak 12 karyawan. Sarjana sebanyak 10 karyawan, diploma sebanyak 7 karyawan, dan magister sebanyak 2 karyawan. Untuk kategori masa kerja: jumlah karyawan terbanyak memiliki masa kerja 2 – 5 tahun,

5 – 10 tahun sebanyak 8 karyawan, >20 tahun sebanyak 6 karyawan, 10 – 20 tahun sebanyak 4 karyawan, dan < 2 tahun sebanyak 3 karyawan. Total jumlah karyawan yang ada di bagian X Rumah Sakit BN adalah 31 karyawan. Berdasarkan syarat yang ada, jumlah karyawan yang dapat mengikuti penelitian ini berjumlah 28 orang.

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 28 karyawan, yang mengisi kuesioner disiplin kerja, kategori disiplin kerja yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian X Rumah Sakit BN masuk dalam kategori sedang sebanyak 10 orang, tinggi sebanyak 9 orang, dan sangat tinggi sebanyak 9 orang. Berdasarkan hasil ini, maka 10 karyawan yang memiliki disiplin kerja sedang, masuk kedalam kelompok eksperimen. Adapun 10 karyawan teratas yang memiliki disiplin kerja sangat tinggi dan tinggi, masuk dalam kelompok kontrol.

Berdasarkan hasil *pre test* manajemen diri pada karyawan bagian X Rumah Sakit BN kelompok kontrol dan kelompok eksperimen: a) Untuk kelompok kontrol yang masuk dalam kategori tinggi sebanyak 6 orang, sedang sebanyak 3 orang, dan sangat rendah sebanyak 1 orang. b) Adapun untuk kelompok eksperimen yang masuk dalam kategori sedang sebanyak 7 orang dan tinggi sebanyak 3 orang.

Berdasarkan hasil *post test* manajemen diri karyawan bagian X Rumah Sakit BN kelompok kontrol dan kelompok eksperimen: a) Untuk kelompok kontrol yang masuk dalam kategori tinggi sebanyak 7 orang, sedang sebanyak 2 orang, dan sangat rendah sebanyak 1 orang. b) Untuk kelompok eksperimen yang masuk dalam kategori tinggi sebanyak 9 orang dan sangat tinggi sebanyak 1 orang.

Hasil uji normalitas pada variabel disiplin kerja kelompok kontrol dan eksperimen menunjukkan besarnya nilai tes statistik *Kolmogorov-Smirnov Test* atau *K-S Test* pada uji normalitas data kuesioner disiplin kerja sebesar 0,143 dan besarnya *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Untuk kelompok kontrol terkait manajemen diri menunjukkan besarnya nilai tes statistik *Kolmogorov-Smirnov Test* atau *K-S Test* pada uji normalitas manajemen diri pada kelompok kontrol sebesar 0,172 dan besarnya *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Sedangkan untuk kelompok eksperimen terkait manajemen diri menunjukkan besarnya nilai tes statistik *Kolmogorov-Smirnov Test* atau *K-S Test* pada uji normalitas manajemen diri pada kelompok kontrol sebesar 0,189 dan besarnya *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200.

Hasil uji homogenitas antara dua kelompok karyawan pada disiplin kerja sebelum pelatihan manajemen diri menunjukkan besarnya nilai *Levene Statistic* pada uji homogenitas disiplin kerja sebelum melakukan pelatihan pada kelompok kontrol dan eksperimen sebesar 7,791 dan besarnya *Sig.* adalah 0,012. Dua kelompok karyawan pada disiplin kerja setelah pelatihan manajemen diri menunjukkan besarnya nilai *Levene Statistic* pada uji homogenitas disiplin kerja setelah melakukan pelatihan pada kelompok kontrol dan eksperimen sebesar 0,379 dan besarnya *Sig.* adalah 0,546. Dan dua kelompok karyawan pada *pre test* manajemen diri menunjukkan besarnya nilai *Levene Statistic* pada uji homogenitas *pre test* manajemen diri pada kelompok kontrol dan eksperimen sebesar 1,409 dan besarnya *Sig.* adalah 0,251. Adapun untuk dua kelompok karyawan pada *post test* manajemen diri menunjukkan besarnya nilai *Levene Statistic* pada uji homogenitas *post test* manajemen diri pada kelompok kontrol dan eksperimen sebesar 2,624 dan besarnya *Sig.* adalah 0,123. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji statistik

nonparametrik *Wilcoxon Signed Ranks Test* menunjukkan perbedaan nilai disiplin kerja antara sebelum dan setelah pelatihan manajemen diri dengan nilai $Z = -2,814$ dan nilai asymp. Sig. (*2-tailed*) adalah $0,005 (< 0,05)$, dimana nilai Z dengan koefisien negatif mengartikan bahwa nilai *post test* lebih tinggi dari pada nilai *pre test* dan uji statistik nonparametrik. *Mann Whitney Test* menunjukkan terdapat perbedaan nilai disiplin kerja antara kelompok kontrol dengan eksperimen setelah pelatihan manajemen diri dengan nilai $Z = -3,110$ dan nilai asymp. Sig. (*2-tailed*) adalah $0,002 (< 0,05)$. Nilai Z dengan koefisien negatif mengartikan bahwa nilai disiplin kerja kelompok eksperimen lebih tinggi dari pada kelompok kontrol.

DISKUSI

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan, apakah sebaran variabel penelitian terdistribusi dengan normal. Dari hasil pengujian dengan menggunakan *test statistic Kolmogorov-Smirnov Test* atau K-S Test pada SPSS 25 bahwa sebaran variabel untuk kuesioner disiplin kerja sebelum dan setelah pelatihan, *pre test* dan *post test* untuk pelatihan manajemen diri kelompok kontrol dan kelompok eksperimen karyawan bagian X Rumah Sakit BN semuanya terdistribusi dengan normal. Bahwasanya demikian dikarenakan besarnya *Asymp.Sig (2-tailed)* pada tes statistik *Kolmogorov-Smirnov Test* atau K-S Test $> 0,05$ dimana nilainya semuanya adalah $0,200$. Hal ini menunjukkan bahwa para responden telah mengisi kuesioner dan tes pelatihan manajemen diri dengan baik dan tersebar dengan normal.

Uji homogenitas dilakukan untuk memastikan sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi pada kelompok kontrol dan eksperimen hasil dari variabel

disiplin kerja dan manajemen diri. Dari hasil pengujian dengan menggunakan tes statistik *Levene Statistic* pada SPSS 25, hasil uji homogenitas menyatakan, bahwa data yang dihasilkan homogen jika nilai Sig. $> 0,05$. Hasil pengujian homogenitas untuk hasil disiplin kerja sebelum pelatihan manajemen diri antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen menunjukkan ketidak homogenan yang terjadi dengan nilai Sig. $0,012 < 0,05$ dan homogen setelah pelatihan manajemen diri dengan nilai Sig. $0,546 > 0,05$. Hasil pengujian homogenitas untuk hasil *pre test* pelatihan manajemen diri antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen menunjukkan homogen dengan nilai Sig. $0,251 < 0,05$. Sedangkan hasil *post test* pelatihan manajemen diri antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen menunjukkan homogen dengan nilai Sig. $0,123 < 0,05$. Hasil uji homogenitas pada hasil kuesioner disiplin kerja menunjukkan, bahwa sebelum pelatihan manajemen diri, hasilnya tidak homogen. Hal tersebut dikarenakan adanya gap yang besar antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen, dimana pada kelompok kontrol dipilih karyawan yang memiliki nilai disiplin kerja dengan kategori “tinggi” dan “sangat tinggi”. Adapun pada kelompok eksperimen yang dipilih adalah karyawan dengan nilai disiplin kerja “sedang”. Namun demikian, setelah pelatihan manajemen diri terjadi peningkatan nilai disiplin kerja pada kelompok eksperimen dengan kategori “tinggi” dan “sangat tinggi”. Dengan demikian nilai keduanya homogen. Pada manajemen diri, hasil *pre test* dan *post test* menunjukkan nilai yang homogen, dimana antara kelompok kontrol dan eksperimen memiliki nilai yang hampir sama. Adapun kategori yang terjadi mendekati sama yaitu “sedang”, “tinggi”, dan “sangat tinggi”.

Hasil uji hipotesis dilakukan melalui 2 (dua) cara yaitu uji beda pada kelompok eksperimen antara kelompok eksperimen *pre test* dengan kelompok eksperimen *post*

test (uji beda kelompok eksperimen berpasangan). Pengujiannya menggunakan uji statistik nonparametrik *Wilcoxon Signed Ranks Test*, SPSS 25, dan uji beda antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol. Dan setelah intervensi (uji beda kelompok data tidak berpasangan) uji statistik nonparametrik *Mann Whitney Test* dengan menggunakan SPSS 25. Hasil uji statistik nonparametrik *Wilcoxon Signed Ranks Test* menunjukkan, bahwa pelatihan manajemen diri yang diberikan kepada kelompok eksperimen karyawan bagian X rumah sakit memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan tersebut, dimana nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah $0,005 < 0,05$ dilihat dari hasil *pre test* dan *post test*. Hal ini juga ditunjukkan dengan adanya perubahan kearah yang lebih baik terkait disiplin kerja setelah *post test*, dimana nilai *Z* yang dihasilkan bernilai negatif sebesar -2,814. Selain itu, hasil uji statistik nonparametrik *Mann Whitney Test* menunjukkan, bahwa pelatihan manajemen diri yang diberikan kepada kelompok eksperimen karyawan bagian X Rumah Sakit BN memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan tersebut, dimana nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* adalah $0,002 < 0,05$ dilihat dari hasil *post test* antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen. Hal ini juga menunjukkan, bahwa perubahan nilai disiplin kerja kelompok eksperimen lebih besar dibandingkan dengan kelompok kontrol, dimana nilai *Z* yang dihasilkan bernilai negatif sebesar -3,110. Pelatihan manajemen diri dilakukan agar karyawan bagian X Rumah Sakit BN memiliki kemampuan dalam menyusun strategi kemampuan dalam dirinya sehingga dapat melakukan manajemen waktu, motivasi, penyusunan tujuan, manajemen stress, konsentrasi, dan manajemen prokrastinasi (Nuvitasari, 2016).

Dengan manajemen diri yang baik, karyawan kelompok eksperimen diharapkan dapat meningkat disiplin

kerjanya. Peningkatan tersebut mencakup “disiplin terhadap peraturan”, “disiplin terhadap waktu”, “disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab”, dan “disiplin menerima sanksi” (Lateiner & Levine, 1983). Keterampilan manajemen diri yang dilatihkan pada penelitian ini adalah *self motivation, self organization, self control*, dan *self development* (Sugiarto dkk, 2021).

Berdasarkan hasil uji statistik nonparametrik *Wilcoxon Signed Ranks Test*, maka ke 4 (empat) keterampilan yang telah dilatihkan tersebut dapat membangkit kesadaran disiplin dari dalam diri karyawan tersebut. Para karyawan tersebut menjadi termotivasi untuk lebih disiplin, berusaha mengatur waktunya agar lebih disiplin, berusaha mengontrol diri untuk menjadi lebih disiplin, dan berusaha terus belajar dan berlatih sehingga menjadi lebih disiplin. Oleh karena itu, setiap karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, dapat membuat rencana dan mengatur waktu dengan baik, memiliki kontrol diri yang tinggi, dan mempunyai keinginan untuk terus mengembangkan diri ke depan dengan proses pembelajaran, pelatihan, evaluasi dan *debriefing* – internalisasi nilai atau meminjam istilah Fraknkl (2021): “*meaning*”, agar karyawan memiliki disiplin tinggi dalam bekerja. Dalam proses tersebut dilakukan: refleksi dan mencari umpan balik (Kaswan, 2016). Hal ini diperkuat dengan hasil uji statistik nonparametrik *Mann Whitney U Test* antara kelompok kontrol dengan kelompok eksperimen, dimana pelatihan manajemen diri memberikan pengaruh signifikan akan nilai disiplin kerja dibandingkan dengan kelompok kontrol yang tidak mendapatkan pelatihan manajemen diri. Aspek-aspek manajemen diri yang diajarkan pada penelitian ini benar-benar dapat mempengaruhi kelompok eksperimen karyawan bagian X Rumah Sakit BN dalam meningkatkan kedisiplinan kerjanya.

KESIMPULAN

Pelatihan manajemen diri sangat mempengaruhi kedisiplinan kerja kelompok eksperimen karyawan bagian X Rumah Sakit BN, dimana sebelum mengikuti pelatihan rata-rata nilai disiplin kerjanya dengan kategori “sedang”. Kemudian berproses lebih lanjut, yakni mengikuti pelatihan manajemen diri. Dalam proses itu terjadi pembelajaran dan pelatihan bersama, juga evaluasi dan *debriefing* – internalisasi nilai atau “*meaning*”, refleksi dan mencari umpan balik, sebagaimana tertera di atas, sehingga disiplin kerja karyawan meningkat lagi dari kategori “sedang” menjadi kategori “tinggi”. Setelah itu, berproses bersama lagi: mengulang untuk memperdalam dan mengendapkan nilai yang ditemukan, internalisasi nilai disiplin sehingga disiplin kerja karyawan mengalami perubahan berupa peningkatan dari kategori “tinggi” menjadi “tinggi sekali”.

Dalam keseluruhan proses tersebut, tampak adanya suatu dinamika menuju ke depan dengan semangat perbaikan terus menerus agar nilai disiplin kerja karyawan menjadi lebih baik. Dinamika tersebut tampak pada perubahan sebagai berikut: sebelum mengikuti pelatihan manajemen diri rata-rata nilai disiplin kerja karyawan dengan kategori “sedang”, kemudian berproses lebih lanjut, yakni mengikuti pelatihan manajemen diri. Di dalam proses pelatihan tersebut terjadi pembelajaran dan pelatihan bersama, evaluasi dan *debriefing* – internalisasi nilai, dilanjutkan dengan refleksi dan mencari umpan balik, sehingga terjadi peningkatan lagi: disiplin kerja karyawan dari kategori “sedang” menjadi kategori “tinggi”. Demikian selanjutnya, proses tersebut diulang secara holistik integratif, aktual, dan kontekstual. Pengulangan tersebut dapat mengingatkan kita akan suatu makna dari ungkapan dalam bahasa Latin: “*Repettio est mater studiorum*” (Pengulangan merupakan inti

pembelajaran, Wikipedia Bahasa Indonesia). Di dalam proses pengulangan tersebut sekaligus dialami kembali capaian yang berupa, antara lain: pengetahuan, pemahaman, pengalaman, motivasi, dan kesadaran akan nilai disiplin, kemudian evaluasi dan *debriefing* – internalisasi nilai disiplin maupun “*meaning*”, refleksi dan mencari umpan balik. Dengan proses tersebut, karyawan mempunyai keinginan untuk mencari makna, nilai, atau “*meaning*” (“*will to meaning*”, Frankl 2021) dalam bekerja. Karena hal tersebut, disiplin kerja karyawan mengalami perubahan peningkatan dari kategori “tinggi” menjadi “tinggi sekali”.

Selain itu, pelatihan manajemen diri ini berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai kedisiplinan kerja pada kelompok eksperimen sebelum dan setelah pelatihan, dimana berdasarkan uji statistik nonparametrik *Wilcoxon Signed Ranks Test* nilai asymp. Sig. (2-tailed) adalah $0,005 < 0,05$ dan nilai $Z = -2,814$ dimana nilai Z dengan koefisien negatif mengartikan bahwa nilai *post test* lebih tinggi daripada nilai *pre test*. Hal ini menunjukkan, bahwa aspek-aspek yang diberikan dalam pelatihan manajemen diri membuat perubahan yang lebih baik terkait norma dan perilaku karyawan tersebut dalam kelompok eksperimen yang berakibat meningkatnya nilai kedisiplinan kerja dari setiap karyawan dalam kelompok ini.

Pelatihan manajemen diri dapat meningkatkan kedisiplinan kerja kelompok eksperimen karyawan bagian X Rumah Sakit BN dibandingkan dengan kelompok kontrol. Selain itu, pelatihan manajemen diri ini berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai kedisiplinan kerja pada kelompok eksperimen daripada kelompok kontrol, dimana berdasarkan uji statistik nonparametrik *Mann Whitney Test* nilai asymp. Sig. (2-tailed) adalah $0,002 (< 0,05)$ yang menyatakan, bahwa pelatihan manajemen diri berpengaruh secara

signifikan terhadap kedisiplinan kerja kelompok eksperimen dan nilai $Z = -3,110$ dengan koefisien Z negative. Hal itu mengartikan, bahwa nilai disiplin kerja kelompok eksperimen lebih tinggi dari pada kelompok kontrol.

Perihal ini menunjukkan, bahwa aspek-aspek yang diberikan dalam pelatihan manajemen diri membuat perubahan perilaku menjadi lebih disiplin, baik itu yang terkait dengan norma, pedoman ataupun aturan-aturan yang berlaku di tempat kerja, maupun perilaku dari kelompok eksperimen dibandingkan dengan kelompok kontrol yang tidak diberikan pelatihan manajemen diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lahat. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 11–21.
- Anjani, W. S., Arumsari, C., & Imaddudin, A. (2020). Pelatihan Self Management Untuk Meningkatkan Disiplin Belajar Siswa. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice & Research*, 4, 41–56.
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 19–39.
- Bintang, K., Oshel, L., & Hariyanto, H. (2020). Pelatihan Manajemen Diri Untuk Meningkatkan Work Engagement Pada Kepala Toko Di Perusahaan Ritel. *INTUISI: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(2), 221–235.
- Cendikiawaty, A. (2018). *Perilaku kerja kontraproduktif ditinjau dari tipe kepribadian hexaco dan keadilan organisasi pada pegawai universitas*. x.
- Chairilisyah, D. (2019). Educating Children To Be a Discipline Person. *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 3(6), 1282. <https://doi.org/10.33578/pjr.v3i6.7880>
- Chudari. (2017). Self-management training program by using cognitive technique (a quasi experiment on the students of UPI Kampus Serang). *The International Journal of Counseling and Education*, 2(4), 166–173. <http://journal.konselor.or.id/index.php/counselu>
- Drever, J. (1947). *The Penguin Dictionary Of Psychology* (P. Books (ed.); 1st ed.). Ltd, Penguin Books India (P).
- Esmiati, A. N., Prihartanti, N., & Partini, P. (2020). Efektivitas pelatihan kesadaran diri untuk meningkatkan kedisiplinan siswa. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(1), 113. <https://doi.org/10.22219/jipt.v8i1.11052>
- Fathoni, Abdurrahmat. (2014). *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Frankl, Vicor E. (2021). *Man's Search For Meaning* (terjem. Haris Priyatna). Bandung, Mizan Publika.
- Herawati, N. (2006). *Pengaruh Faktor Penunjang Kedisiplinan Dan Kepuasan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Walikota Batam*.
- Kaswan. (2016). *Pengembangan Manajemen Mempersiapkan dan Mengembangkan Calon dan Manajer yang Efektif*. Bandung, Alfabeta.
- Lee, B. M., & Kimmelmeier, M. (2017). How reliable are the effects of self-control training?: A re-examination using self-report and physical measures. *PLoS ONE*, 12(6). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0178814>
- Nugraheni, H., & Wahyuni, S. (2017). Pengaruh Narsisme Dan Job Stressor Pada Perilaku Kerja Kontra Produktif Dengan Respon Emosional Negatif (Anger) Sebagai Mediator. *Jurnal*

- Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 49.
<https://doi.org/10.20961/jbm.v16i2.4090>
- Nurfianti, A., & Handoyo, S. (2013). Hubungan Antara Keadilan Distributif dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Sales PT. United Indo Surabaya dengan Mengontrol Leader member Exchange (LMX). *Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(3), 183–190.
<https://doi.org/10.1049/oap-cired.2017.1227>
- Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2017). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 497.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p19>
- Prasetya, M. D. (2020). *Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating* (Vol. 21, Issue 1).
- Priandana, M., Paranoan, D., & Djumlani, A. (2016). Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tarakan. *Jurnal Administrative Reform*, 4(3), 205–215.
- Pridi, G. D. (2018). *Efektivitas pelatihan kontrol diri untuk mengurangi perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan cv. milkindo berka abadi skripsi*.
- Sari, A. P., & Widodo, S. (2019). Hubungan Keadilan Distributif Dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Karyawan Indomaret Di Kota Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 1–14.
<https://doi.org/10.33369/insight.13.1.1-14>
- Sri Hafidah, K., & Gustini, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit dalam Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Health Sains*, 2(8), 1023–1031.
<https://doi.org/10.46799/jhs.v2i8.250>
- Sugiarto, Widyana, R., & Yunika, N. (2021). Efektifitas Pelatihan Self-Management Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Siswa SMA N1 Sedayu. *Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 3(1), 22–37.