

Pengaruh Kontrol Diri dan Dukungan Sosial terhadap Disiplin Kerja pada Operator SPBU Perusahaan X

Krisma Ningtyas, Retno Sulistyaningsih*

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: retno.sulistyaningsih.fppi@um.ac.id

Abstract

Work discipline is a fundamental aspect in developing human resources who comply with regulations and contribute to improving performance quality, particularly for gas station operators who interact directly with customers. Self-control and social support are assumed to play an important role in shaping such disciplined behavior. Therefore, this study aims to examine the influence of self-control and social support on the level of work discipline among gas station operators at Company X. Data were collected using questionnaires. Participants were recruited using a purposive sampling technique, with a total of 291 participants involved. The results indicate that self-control and social support jointly have a significant effect on work discipline, contributing 41.3%. These findings suggest that enhancing self-control abilities and ensuring adequate social support can foster better work discipline among gas station operators. Hence, it is recommended that the company implement training programs related to self-control and strengthen social support systems in the workplace to promote higher employee discipline.

Keywords: self-control; social support; work discipline

Abstrak

Kedisiplinan kerja merupakan aspek fundamental dalam pengembangan sumber daya manusia yang patuh terhadap aturan serta berkontribusi pada peningkatan mutu kinerja, khususnya bagi petugas SPBU yang berhubungan langsung dengan konsumen. Faktor kontrol diri dan dukungan sosial diperkirakan memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku disiplin tersebut. Berdasarkan hal itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kontrol diri dan dukungan sosial terhadap tingkat kedisiplinan kerja operator SPBU di Perusahaan X. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen berupa skala. Pengambilan partisipan dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan total partisipan yang terlibat sebanyak 291 partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri dan dukungan sosial secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan sumbangan sebesar 41,3%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan mengendalikan diri serta tersedianya dukungan sosial yang memadai dapat mendorong peningkatan disiplin kerja pada operator SPBU. Oleh karena itu, disarankan agar pihak perusahaan mengimplementasikan program pelatihan terkait kontrol diri serta memperkuat sistem dukungan sosial di lingkungan kerja untuk mendukung peningkatan kedisiplinan karyawan.

Kata kunci: kontrol diri; dukungan sosial; disiplin kerja

1. Pendahuluan

Transformasi besar yang ditimbulkan oleh Revolusi Industri 4.0 telah memicu dinamika baru dalam sektor industri dan ekonomi, terutama dengan meningkatnya intensitas persaingan antar pelaku usaha. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk berinovasi dalam pemanfaatan teknologi digital, melainkan juga dituntut untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien demi mempertahankan daya saing (Kurniawati dkk., 2021). Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis yang menentukan keberlangsungan organisasi karena tidak semua tantangan dapat dijawab hanya dengan teknologi. Dalam konteks tersebut, kualitas SDM tidak hanya diukur dari kemampuan teknis, tetapi juga dari sikap dan perilaku kerja yang ditunjukkan. Salah satu aspek penting yang

menjadi perhatian perusahaan adalah disiplin kerja karyawan, karena disiplin menjadi dasar terciptanya keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, serta efektivitas kerja dalam organisasi.

Masalah kedisiplinan karyawan hingga kini masih menjadi persoalan yang signifikan dalam dunia kerja. Bentuk pelanggaran yang paling sering ditemukan meliputi keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa keterangan (*alpha*), izin yang tidak sesuai prosedur, hingga pelanggaran standar operasional perusahaan. Penelitian di Hotel Princess Keisha Bali & Convention Centre menunjukkan bahwa rata-rata terdapat 3-5 karyawan yang terlambat setiap bulan, bahkan sebagian di antaranya tercatat terlambat lebih dari tiga kali dalam satu bulan, serta masih ditemukan kasus absensi tanpa keterangan resmi (Ranti dkk., 2024). Hal serupa terjadi pada aparaturnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tabalong, di mana masih banyak pegawai yang datang terlambat 2-3 kali dalam seminggu, sehingga disiplin kerja hanya berkontribusi 28,9% terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan (Nahdiyati, 2023). Temuan lainnya di PT Ricky Putra Globalindo juga mencatat adanya karyawan bagian produksi yang sering terlambat lebih dari empat kali dalam sebulan serta melakukan pelanggaran prosedur kerja, yang berdampak pada turunnya produktivitas kerja (Afrian, 2023). Fakta-fakta tersebut memperlihatkan bahwa masalah disiplin kerja, khususnya terkait keterlambatan dan ketidakpatuhan aturan, tetap menjadi hambatan utama yang harus dicermati oleh perusahaan dalam usaha meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Menurut Robbins & Judge (2005), kedisiplinan dalam bekerja merujuk pada bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk secara sukarela mematuhi berbagai ketentuan yang berlaku di lingkungan perusahaan, baik yang bersifat formal maupun informal. Di sisi lain, Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa disiplin kerja mencerminkan derajat kepatuhan individu yang tercermin dari kesadaran dan kemauan dalam mengikuti ketentuan perusahaan serta aturan sosial yang berlaku. Sementara itu, Robbins & Judge (2005) mengidentifikasi beberapa dimensi kedisiplinan kerja, yakni ketepatan dalam memanfaatkan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan bentuk tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Studi pendahuluan yang dilakukan pada karyawan di SPBU Perusahaan X menunjukkan adanya permasalahan terkait ketidakdisiplinan kerja. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang telah dilakukan bersama staf SDM, permasalahan yang terjadi pada SPBU di Perusahaan X yang diketahui bahwa faktor penyebab karyawan melakukan pelanggaran adalah karena kurang disiplinnya karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan realita yang terjadi, khususnya yang dilakukan oleh operator SPBU dalam menjalankan kerja. Bentuk indisiplin kerja tidak hanya berupa pelanggaran SOP tetapi juga pelanggaran disiplin lainnya. Bentuk pelanggaran SOP oleh operator SPBU antara lain seperti operator yang tidak mengucapkan salam, volume suara yang kurang keras dan jelas, serta tidak membuka atau menutup tangki kendaraan pelanggan. Bentuk pelanggaran ini merupakan indikator perilaku berlawanan dari kepatuhan terhadap aturan. Ketidakpatuhan perilaku lainnya terhadap SOP ialah tidak menawarkan nota print, tidak menawarkan keunggulan produk *top tier* (Pertamax), dan tidak mengimbau pelanggan untuk menyalakan kendaraan bermotor di jarak yang aman juga. Sementara, pelanggaran SOP lainnya ditunjukkan dengan karyawan terlambat masuk kerja, salah melihat jadwal *shift* kerja, dan meninggalkan lokasi kerja saat jam kerja berlangsung. Selain itu, ketidakdisiplinan kerja oleh operator SPBU juga ditunjukkan melalui perilaku enggan bertanggung jawab akan kesalahan atau kecurangan yang dilakukan. Hal ini karena pernah ditemui bahwa terdapat operator yang saling mendukung sesama rekan kerja dalam menutupi kesalahan dan kecurangan yang dilakukan. Sebagai seorang operator yang bertugas

melayani pelanggan secara langsung, operator diharuskan untuk melayani pelanggan dengan ramah, sabar, dan sopan. Namun realita yang terjadi adalah operator kurang sabar, tidak menggunakan bahasa Indonesia, kurang menjaga ekspresi dan nada bicara dalam melakukan pelayanan.

Idealnya, jika dikaitkan dengan konsep disiplin kerja milik Robbins & Judge (2005), indikator pertama yaitu kedisiplinan terhadap waktu dapat ditunjukkan melalui kehadiran tepat waktu di tempat kerja sesuai *plotting* tugas yang telah ditetapkan, dan harus sudah datang di lokasi SPBU selambat-lambatnya 30 menit sebelum jam tugas. Kemudian dilanjutkan dengan mengisi daftar hadir, lalu melakukan perizinan apabila terlambat, tidak masuk bekerja, atau melakukan pertukaran jadwal shift. Aspek kedua yaitu disiplin peraturan, yang meliputi sikap menerapkan SOP yang berlaku dengan benar, lengkap, dan sesuai. Contohnya seperti melayani siapapun dengan salam sopan (Senyum, Salam, Sapa), menggunakan pakaian dinas selama bertugas, melayani pelanggan dengan suara yang jelas, keras, dan sopan. Kemudian dilanjutkan dengan berperilaku sopan, menawarkan produk *top tier* SPBU, mengulang jumlah pembelian, dan mengecek nominal uang kembalian. Selanjutnya, aspek ketiga disiplin kerja adalah disiplin tanggung jawab yang terdiri dari keberadaan di tempat kerja selama bertugas, melakukan pengecekan terhadap fasilitas perusahaan yang digunakan, dan tidak membawa dan merokok selama bertugas. Kemudian dilanjutkan dengan tidak menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi tanpa seizin kantor, bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan, dan menghindari kebiasaan-kebiasaan buruk di tempat kerja.

Perusahaan X telah menetapkan pedoman kerja di unit SPBU melalui prosedur operasional baku, yang mencakup ketentuan internal perusahaan (melalui sistem *X Way*) serta panduan layanan dan mutu yang berasal dari PT Pertamina (Pertamina *Way*). Berdasarkan data pelanggaran SOP yang terjadi di SPBU Perusahaan X selama lima tahun terakhir, jumlahnya memang sudah teridentifikasi per tahun (2021-2025). Pelanggaran terjadi sebanyak 11 kali pada tahun 2025, 16 kali pada tahun 2024, dilanjutkan 21 pelanggaran pada tahun 2023. Kemudian pernah terjadi 4 kali pelanggaran selama tahun 2022, dan 6 kali pelanggaran SOP pada tahun 2021. Namun, dari catatan yang ada, pelanggaran dilakukan oleh operator yang berbeda-beda. Dalam kurun waktu satu tahun tidak ada operator yang melakukan pelanggaran lebih dari satu, artinya pelanggaran ini dilakukan oleh karyawan yang berbeda. Fenomena ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan, khususnya operator SPBU dapat menjadi tantangan serius. Permasalahan ini menjadi penting karena operator memiliki tugas melayani pelanggan secara langsung, artinya operator membawa nama baik perusahaan. Jika pelanggaran terus terjadi, maka dapat berdampak pada citra SPBU menjadi kurang baik di mata masyarakat. Dengan demikian maka jumlah pembeli dapat berkurang, sehingga dampak jangka panjang yang mungkin terjadi adalah omset menurun.

Dalam konteks dunia kerja, tingkat kedisiplinan seseorang dapat dipengaruhi oleh beragam hal. Prijodarminto (1993) membagi faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua kategori, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal berkaitan dengan pemberian sanksi. Adapun faktor internal meliputi cara pandang terhadap kehidupan, rasa tanggung jawab, kesadaran diri, keyakinan pribadi, hingga kontrol diri. Diketahui bahwa operator SPBU pada perusahaan X pernah terlibat adu mulut dan pertengkaran dengan pelanggan dikarenakan karakteristik pelanggan yang tidak sabar. Setelah hal tersebut terjadi, karyawan pasti mendapatkan peringatan dari perusahaan supaya kejadian tersebut tidak terjadi lagi kedepannya. Berdasarkan kejadian tersebut dapat diketahui bahwa kontrol diri

pada karyawan, khususnya operator SPBU menjadi unsur penting karena mereka berhadapan langsung dengan berbagai macam karakteristik pelanggan yang berbeda-beda. Selain itu, terdapat karyawan yang melakukan mangkir kerja dan mengundurkan diri dari pekerjaannya setelah karyawan tersebut melakukan pelanggaran terhadap aturan perusahaan.

Unsur kontrol diri sebagai faktor internal memiliki peran penting dalam mendorong individu untuk mematuhi aturan, norma, serta kebiasaan yang berlaku di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2019) mengindikasikan adanya korelasi positif antara kemampuan kontrol diri dengan tingkat kedisiplinan kerja, dimana semakin baik individu dalam mengontrol dirinya maka semakin tinggi pula kecenderungannya untuk bersikap disiplin. Hasil penelitian ini mendukung studi Fata (2020), yang mengungkapkan bahwa kontrol diri memberikan dampak signifikan terhadap tingkat disiplin kerja, di mana secara simultan kontrol diri bersama dukungan organisasi menjelaskan 44,6% dari perbedaan tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian eksperimental oleh Hadiwinata (2022) membuktikan bahwa pelatihan manajemen diri dapat meningkatkan disiplin kerja secara signifikan, dengan kenaikan skor disiplin sebesar 30,8 poin setelah intervensi. Bukti tambahan juga datang dari studi Baumann dkk. (2023) yang menemukan bahwa *trait self-control* berhubungan positif dengan kinerja dan kesejahteraan karyawan, terutama dalam konteks kerja jarak jauh. Hal ini disebabkan karena pekerja dengan tingkat kontrol diri yang baik lebih efektif dalam mengelola distraksi dan menjaga kepatuhan terhadap aturan kerja. Walaupun demikian, penelitian lain menunjukkan hasil berbeda, misalnya studi di Dinas Kominfo Tanah Datar yang menunjukkan hasil bahwa kontrol diri tidak memiliki keterkaitan signifikan dengan kedisiplinan kerja (Permata dkk., 2023).

Melalui kemampuan *self-control* atau yang dalam literatur Indonesia sering disebut kontrol diri, seseorang dapat membuat keputusan dan bertindak secara tepat sesuai standar yang rasional dan efektif. Menurut Arifin & Milla (2020), kontrol diri dipahami sebagai kemampuan individu dalam mengendalikan reaksi sehingga perilaku yang ditampilkan sesuai dengan tuntutan dan mengarah pada pencapaian tujuan. De Ridder dkk. (2011) menjelaskan bahwa kontrol diri mencakup dua aspek utama. Pertama, inhibisi, yaitu kapasitas individu untuk menahan atau mengendalikan dorongan; dan kedua, inisiasi, yakni kemampuan mengarahkan diri pada tindakan yang mendukung pencapaian tujuan.

Selain faktor internal seperti kontrol diri, disiplin kerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa dukungan sosial dari lingkungan kerja. Dalam hal ini, dukungan sosial mencakup perhatian, bantuan, serta suasana kerja yang mendukung dari rekan maupun atasan sebagai perwujudan dari keadilan, keteladanan, dan pengawasan yang efektif (Hasibuan, 2016). Penelitian empiris memberikan dukungan kuat terhadap peran variabel ini. Sebagai contoh, studi oleh Herlambang (2022) terhadap tenaga kesehatan di Puskesmas Jumapolo menemukan bahwa antara dukungan sosial dan disiplin kerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Lebih lanjut, studi yang dilakukan oleh Fata (2020) menunjukkan bahwa interaksi antara kontrol diri dan dukungan organisasi (yang merupakan bagian dari dukungan sosial) secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Temuan lain dari Dispendukcapil Surabaya menyajikan gambaran bahwa "*perceived organizational support*" (dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi) serta perilaku disiplin kerja terbukti berperan secara signifikan dalam membentuk komitmen organisasi (Sebayang & Iryanti, 2024). Temuan lain dari penelitian Juliansyah (2019) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara dukungan sosial dan tingkat kedisiplinan kerja. Artinya,

semakin besar dukungan sosial yang diterima individu, maka semakin tinggi pula kecenderungannya untuk bersikap disiplin dalam menjalankan tugas di lingkungan kerja.

Dengan demikian, bukan hanya kontrol diri yang menjadi penentu kedisiplinan individu, melainkan juga faktor eksternal seperti dukungan sosial baik dari atasan maupun organisasi yang secara umum memainkan peran signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja disiplin dan berkomitmen tinggi. Keadaan ini berpotensi menumbuhkan iklim kerja yang lebih harmonis dan produktif, sehingga berdampak pada peningkatan disiplin kerja. Dengan kata lain, semakin baik hubungan antar sesama rekan kerja, maka semakin besar pula kemungkinan terbentuknya kedisiplinan dalam perilaku kerja. Adapun dukungan sosial yang berasal dari kolega atau pimpinan diinterpretasikan sebagai hubungan kemanusiaan di tempat kerja. Berdasarkan kondisi lapangan di SPBU Perusahaan X, dukungan sosial dapat diartikan secara positif dan negatif. Makna positif yang dimaksud adalah sesama karyawan, baik dari atasan-bawahan maupun sesama rekan kerja saling memberikan dukungan positif kepada karyawan lain apabila mereka mengalami masalah atau melakukan pelanggaran. Akan tetapi di sisi lain, dukungan sosial bermakna negatif apabila dukungan sosial digunakan dalam situasi yang tidak tepat. Sebab, ditemukan pada lingkungan kerja operator SPBU di Perusahaan X ini saling mendukung rekan kerjanya bahkan ketika mereka melakukan kesalahan sekalipun. Mereka turut melakukan pelanggaran dan saling menutupi kesalahan supaya tidak diketahui oleh atasan atau pemimpin pusat. Dari sini dapat diketahui bahwa dukungan sosial turut berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja yang terjadi pada karyawan di lingkungan kerja.

Menurut Sarafino dan Smith (2011), dukungan sosial dapat dipahami sebagai bentuk perlindungan, kepedulian, penghormatan, dan bantuan yang bersumber dari individu lain atau kelompok. Lebih lanjut, dukungan sosial dikategorikan oleh mereka ke dalam empat kategori utama, yaitu dukungan persahabatan, dukungan emosional, bantuan praktis atau instrumental, serta dukungan informasional. Weiss (1974) mengungkapkan bahwa dukungan sosial adalah pola interaksi sumber daya dan hubungan yang kuat atau dekat antar orang-orang dalam lingkup terdekat. Cutrona dan Russell (1987) menegaskan bahwa dukungan sosial merupakan suatu proses interaksi yang memperkuat rasa percaya diri seseorang, memberikan respons membangun, serta menyediakan bantuan konkret bagi individu yang menghadapi tekanan. Mereka bahkan mengembangkan *The Social Provision Scale*, yang menguraikan enam dimensi utama sebagai indikator dukungan sosial yakni kelekatan emosional (*attachment*), integrasi sosial bermakna (*social integration*), dan pengakuan nilai diri (*reassurance of worth*). Adapun keandalan dalam menerima bantuan (*reliable alliance*), pemberian arahan (*guidance*), serta kesempatan memberi perhatian pada orang lain (*opportunity for nurturance*). Dukungan sosial juga berimplikasi pada aspek emosional dan perilaku penerimanya, sebagaimana dijelaskan oleh Gottlieb dalam Smet (1994). Sementara itu, Juliansyah (2019) menekankan bahwa dukungan sosial bersumber dari hubungan interpersonal yang terjalin antara individu dengan orang-orang di sekitarnya. Dengan demikian, dukungan sosial pada hakikatnya dapat dipahami sebagai bentuk hubungan interpersonal dan proses interaksi yang menghadirkan rasa aman, penguatan emosional, bantuan nyata, serta panduan yang bermakna, sehingga individu mampu beradaptasi dan berfungsi secara lebih optimal baik dalam kehidupan pribadi maupun lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil-hasil studi terdahulu, dapat disimpulkan bahwa fokus utama penelitian sebelumnya terletak pada analisis hubungan antara kontrol diri dengan disiplin kerja (Pratiwi, 2019; Lutfi, 2019; Iswida, 2020) maupun antara dukungan sosial dengan

disiplin kerja (Juliansyah, 2019; Herlambang, 2022). Namun, penelitian-penelitian tersebut cenderung melihat pengaruh masing-masing variabel secara terpisah, bukan secara simultan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai kebaruan dengan mengkaji kontrol diri dan dukungan sosial dalam satu model analisis yang bersamaan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kontribusi keduanya terhadap disiplin kerja. Analisis simultan ini menjadi penting karena disiplin kerja pada kenyataannya tidak hanya dibentuk oleh faktor internal berupa kemampuan individu mengendalikan dirinya, tetapi juga oleh faktor eksternal berupa dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja. Tanpa kontrol diri, dukungan sosial yang kuat bisa saja tidak efektif, sementara kontrol diri yang baik pun bisa melemah jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung. Dengan mengidentifikasi pengaruh keduanya secara simultan, penelitian ini dapat menunjukkan proporsi peran masing-masing faktor serta menemukan pola apakah keduanya saling melengkapi atau salah satunya lebih dominan. Urgensi pendekatan ini terletak pada relevansinya terhadap praktik manajerial di lapangan dimana perusahaan dapat merancang strategi peningkatan disiplin kerja yang lebih tepat. Hal ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan penguatan kontrol diri karyawan, peningkatan dukungan sosial, atau kombinasi keduanya sebagai upaya yang paling efektif.

Merujuk pada rumusan masalah yang telah dirancang, penelitian ini menetapkan tiga hipotesis. Hipotesis pertama mengasumsikan adanya pengaruh signifikan kontrol diri terhadap disiplin kerja operator SPBU (H1). Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara dukungan sosial dan disiplin kerja operator SPBU. Kedua hipotesis ini bersifat parsial karena hanya menekankan kontribusi masing-masing variabel secara terpisah. Adapun hipotesis utama dalam penelitian ini adalah Hipotesis 3, Hipotesis ketiga (H3) menyatakan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kontrol diri dan dukungan sosial terhadap disiplin kerja operator SPBU. Dengan demikian, tujuan penelitian ialah menguji pengaruh kontrol diri dan dukungan sosial secara bersama-sama terhadap disiplin kerja operator SPBU di Perusahaan X.

2. Metode

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan menelaah sejauh mana keterhubungan antarvariabel yang dikaji. Pemilihan desain ini didasarkan pada kemampuannya dalam memberikan analisis statistik mengenai arah dan kekuatan hubungan antara variabel bebas, yaitu kontrol diri (X1) serta dukungan sosial (X2), terhadap variabel terikat, yakni kedisiplinan kerja (Y). Melalui rancangan ini, peneliti dapat menilai tingkat kebermaknaan serta besaran kontribusi yang diberikan variabel bebas terhadap perubahan pada variabel terikat. Hasil dari penelitian diharapkan mampu menghadirkan potret yang objektif mengenai keterkaitan kontrol diri dan dukungan sosial dengan kedisiplinan kerja operator SPBU di Perusahaan X, sekaligus menjadi pijakan bagi manajemen sumber daya manusia dalam menyusun strategi pengelolaan karyawan secara lebih efektif.

2.2 Populasi dan Sampel

Menurut Winarsunu (2017), populasi merupakan keseluruhan individu yang menjadi sasaran penelitian dan dari mana peneliti dapat menarik generalisasi. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang menjalankan tugas di berbagai unit SPBU milik Perusahaan X, dengan total sebanyak 429 orang pada tahun 2025. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan yang bekerja sebagai operator atau *customer service* di unit SPBU Perusahaan X, karena posisi ini berhubungan langsung dengan pelanggan dan paling mencerminkan penerapan disiplin kerja.
2. Karyawan yang telah bekerja minimal 6 bulan agar telah memiliki pengalaman dan pemahaman terhadap budaya kerja perusahaan.
3. Karyawan yang bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap.

Dengan berlandaskan pada kriteria yang telah ditetapkan, jumlah responden yang terpilih sebagai sampel penelitian ini mencapai 321 orang. Dari total tersebut, sebanyak 30 orang digunakan sebagai sampel uji coba instrumen (pembuktian validitas dan reliabilitas), sedangkan 291 orang ditetapkan sebagai responden utama untuk pengujian hipotesis. Untuk menjaga validitas penelitian dan menghindari bias akibat pengisian instrumen lebih dari satu kali, data dari sampel uji coba tidak digabungkan dengan data utama. Dengan demikian, hanya data dari 291 responden yang dianalisis dalam pengujian hipotesis, sementara data 30 responden uji coba digunakan terbatas pada tahap pengembangan instrumen.

2.3 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), instrumen penelitian dipahami sebagai alat atau sarana yang dimanfaatkan peneliti dalam proses pengumpulan data dalam rangka mengukur berbagai gejala atau fenomena, baik yang bersifat sosial maupun alamiah. Instrumen ini menjadi sarana penting dalam memperoleh informasi yang valid dan reliabel mengenai objek yang diteliti. Sejalan dengan hal tersebut, Arifin (2017) menegaskan bahwa peran instrumen penelitian sangat krusial dalam proses pengumpulan data, karena menentukan sejauh mana data yang diperoleh mampu mencerminkan kondisi nyata yang sesuai dengan tujuan dan fokus penelitian. Dalam upaya memperoleh hasil demi memperoleh data yang valid serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, peneliti harus menyusun dan memilih instrumen yang tepat, sesuai dengan karakteristik variabel yang diteliti. Setiap instrumen disesuaikan dengan jenis data yang ingin diperoleh, baik berupa persepsi, sikap, perilaku, maupun pengalaman responden. Pemilihan instrumen yang tepat tidak hanya memengaruhi kualitas data, tetapi juga menentukan efektivitas keseluruhan proses penelitian dalam menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

Dalam studi ini, peneliti menggunakan sejumlah instrumen sebagai perangkat pengumpul data yang disesuaikan dengan variabel penelitian, yaitu instrumen untuk mengukur kontrol diri, dukungan sosial, serta disiplin kerja. Masing-masing instrumen dipilih dengan pertimbangan validitas ilmiah dan kesesuaiannya dengan konteks penelitian. Untuk mengukur tingkat kontrol diri responden, peneliti menggunakan versi bahasa Indonesia dari *Brief Self-Control Scale* (BSCS) yang awalnya dirumuskan oleh De Ridder et al. (2012),

kemudian diadaptasi ke dalam budaya Indonesia oleh Arifin dan Milla (2020). Instrumen ini terdiri atas 10 butir pernyataan yang dirancang untuk menggambarkan kemampuan individu dalam mengendalikan dorongan, pola perilaku, dan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan normatif atau tujuan jangka panjang. Skala ini mencakup dua dimensi utama, yaitu: 1) Inhibisi → kemampuan individu untuk menahan atau menunda impuls negatif. 2) Inisiasi → kemampuan individu untuk memulai tindakan yang mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Instrumen kontrol diri ini diukur menggunakan skala Likert 1–7, dengan kategori: 1 = sangat tidak setuju, 7 = sangat setuju. Pembuktian validitas digunakan dengan menggunakan pengujian struktur internal alat ukur tersebut (konstruk) melalui metode CFA menunjukkan bahwa model pengukuran tersebut memiliki kecocokan yang baik dengan data empiris, dengan nilai CFI = 0,97, RMSEA = 0,04, dan SRMR = 0,05, serta nilai uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,81.

Sementara itu, untuk instrumen dukungan sosial dan disiplin kerja, peneliti menggunakan skala Likert 1–4, dengan kategori: 1 = sangat tidak setuju, 4 = sangat setuju. Penggunaan skala 1–4 bertujuan untuk mengurangi kecenderungan responden memilih jawaban tengah (*central tendency bias*), sehingga hasil yang diperoleh lebih mencerminkan sikap sebenarnya dari responden terhadap pernyataan yang diajukan. Dalam penelitian ini, penilaian terhadap variabel dukungan sosial dilakukan berdasarkan instrumen hasil adaptasi dari peneliti yang merujuk pada enam aspek utama sesuai dengan teori *The Social Provisions Scale*. Teori ini berakar pada konsep dukungan sosial yang dikemukakan oleh Weiss (1974) dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Cutrona dan Russell (1987). Instrumen ini terdiri atas 24 butir pernyataan yang mencerminkan enam dimensi penting dalam hubungan sosial. Dimensi tersebut antara lain, kedekatan emosional, keterhubungan sosial, dan apresiasi diri. Adapun tiga dimensi lainnya yakni ketergantungan yang reliabel, arahan atau bimbingan, serta kesempatan dalam memberikan kepedulian. Untuk memastikan validitas isi dari alat ukur ini, peneliti melakukan penilaian dengan pendekatan *Aiken's V*, yang menunjukkan hasil dalam rentang tingkat validitas sedang hingga tinggi, yaitu antara 0,833 sampai 1. Selanjutnya, pengujian lebih lanjut dilakukan melalui uji coba instrumen pada 30 partisipan. Berdasarkan hasil analisis, dari total 24 butir pernyataan yang awalnya disusun, ditemukan bahwa terdapat 7 butir pernyataan yang memiliki nilai korelasi aitem total < 0,3, sehingga hanya 17 butir yang dinyatakan sahih untuk digunakan dalam penelitian utama. Instrumen yang telah direduksi ini kemudian diuji reliabilitasnya pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menghasilkan nilai koefisien 0,875, yang mengindikasikan bahwa alat ukur tersebut memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan dalam konteks pengukuran dukungan sosial.

Pada instrumen disiplin kerja, peneliti melakukan konstruk alat ukur disiplin kerja didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2005). Skala ini mencakup tiga dimensi utama, yaitu kepatuhan terhadap waktu, ketaatan terhadap aturan, serta komitmen terhadap pelaksanaan tanggung jawab. Dari 66 jumlah item awal, terdapat 22 item gugur setelah melewati uji *expert judgement* dengan persetujuan dosen pembimbing sehingga menyisakan 44 item. Kemudian, pembuktian validitas digunakan melalui penilaian *expert judgement* yang dihitung menggunakan *Aiken's V*, proses ini menghasilkan item alat ukur dengan rentang sedang-tinggi (0,417-1). Kemudian, dilakukan uji coba instrumen terhadap 30 partisipan, diketahui bahwa dari total 44 butir pernyataan yang dikembangkan, terdapat 5 butir yang tidak memenuhi kriteria minimum dari korelasi aitem total, sehingga gugur. Dengan demikian, instrumen akhir terdiri atas 39 butir yang dinyatakan valid.

Pengujian konsistensi internal instrumen menggunakan metode *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0,960, yang mengindikasikan bahwa alat ukur tersebut memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi.

2.4 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan SPSS versi 30 untuk mengolah dan menganalisis data. Analisis diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, lalu dilanjutkan dengan uji asumsi regresi, seperti uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Setelah asumsi terpenuhi, dilakukan regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel kontrol diri dan dukungan sosial terhadap disiplin kerja. Uji determinasi (R^2), uji F, dan uji T digunakan untuk menilai kekuatan dan signifikansi hubungan antarvariabel. Hasil analisis membantu mengukur kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap disiplin kerja responden.

3 Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Analisis Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	192	66,0
	Perempuan	99	34,0
Usia	15-20 tahun	37	12,7
	21-30 tahun	179	61,5
	31-40 tahun	48	16,5
	41-50 tahun	14	4,8
	51-60 tahun	13	4,5
Masa Kerja	0-5 tahun	198	68,0
	6-10 tahun	44	15,1
	11-15 tahun	20	6,9
	16-20 tahun	2	0,7
	21-25 tahun	13	4,5
	26-30 tahun	11	3,8
	>30 tahun	3	1,0

Tabel 1 menjelaskan tentang karakteristik partisipan penelitian ini dengan mayoritas responden dari kelompok laki-laki (66%). Hal ini dapat mencerminkan kemungkinan proporsi kerja laki-laki lebih besar di lingkungan kerja yang menjadi lokasi penelitian. Selanjutnya, ditinjau dari aspek kategori usia, menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan berada pada rentang usia dewasa muda, yang secara umum mencakup individu berusia antara 20 hingga 35 tahun. Usia ini secara psikologis dikaitkan dengan tahap perkembangan karier awal hingga pertengahan, yang biasanya ditandai dengan semangat kerja tinggi, keinginan untuk mengembangkan kompetensi, serta adaptasi terhadap lingkungan kerja. Selain itu, informasi terkait lama masa kerja juga menunjukkan bahwa mayoritas responden, khususnya mereka yang bekerja sebagai operator, memiliki pengalaman kerja antara 0 hingga 5 tahun. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar partisipan masih berada dalam fase awal pengembangan profesional dan kemungkinan masih dalam proses penyesuaian terhadap

budaya kerja dan sistem organisasi di tempat mereka bekerja. Data ini penting dalam konteks penelitian karena masa kerja yang relatif singkat dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan, kebutuhan akan bimbingan sosial, serta peran kontrol diri dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan secara konsisten. Dengan demikian, profil demografis yang tergambar dari tabel ini memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai karakteristik populasi yang diteliti. Pemahaman tersebut memperkuat interpretasi hasil analisis data dalam mengkaji interaksi antara variabel-variabel yang dianalisis dalam studi ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

	<i>N</i>	<i>Statistic</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>		
					<i>Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Std. Deviation</i>
Kontrol Diri	291	36	70	55,87	,536	9,150	
Dukungan Sosial	291	31	68	50,97	,379	6,473	
Disiplin Kerja	291	78	156	129,30	,904	15,416	

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa skala kontrol diri dengan total 10 butir pernyataan memiliki distribusi skor responden dari angka terendah 36 hingga angka tertinggi 70. Pada skala terkait dukungan sosial yang memuat 17 butir pernyataan, tercatat nilai minimum sebesar 31 dan nilai maksimum mencapai 68. Sementara itu, skala kedisiplinan kerja yang terdiri dari 39 butir pernyataan menunjukkan rentang skor antara 78 hingga 156. Selain itu, nilai rata-rata dari ketiga variabel utama dalam penelitian ini berada di atas nilai simpangan bakunya. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa penyebaran data dalam studi ini terbilang baik atau bersifat seragam. Dalam studi ini, proses kategorisasi dilakukan sebagai langkah untuk mengelompokkan rentang skor yang diperoleh oleh setiap responden, sehingga dapat diketahui distribusi data berdasarkan kategori tertentu (Azwar, 2012). Adapun hasil dari proses kategorisasi beserta pedoman yang digunakan untuk menentukan batasan tiap kategori disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. Kategorisasi Skor Kontrol Diri

Kategori	Norma	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 30$	0	0.0
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$30 \leq X < 50$	78	26.8
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$X \geq 50$	213	73.2

Berdasarkan data pada tabel 3, didapatkan 73,2% operator SPBU termasuk dalam kategori kontrol diri tinggi, sementara hanya sebagian kecil masuk dalam kategori menengah. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa mayoritas operator memiliki kemampuan untuk mengatur perilaku dan menahan diri dari godaan yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas, mencerminkan tingkat kontrol diri yang baik dalam menjalankan tanggung jawab kerja.

Tabel 4. Kategorisasi Skor Dukungan Sosial

Kategori	Norma	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 34$	1	0.3
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$34 \leq X < 51$	152	52.2
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$X \geq 51$	138	47.4

Selanjutnya tabel 4 menjelaskan tentang kategorisasi dari dukungan sosial. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa 52,2% operator SPBU berada pada tingkat dukungan sosial sedang menuju tinggi, sementara hanya sedikit yang tergolong rendah. Ini mengindikasikan bahwa secara umum mereka mendapat dukungan sosial yang cukup baik, terutama dari rekan kerja. Meskipun mayoritas berada di kategori sedang, tetap terlihat adanya interaksi positif dan rasa kebersamaan yang mendukung suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan semangat dan ketahanan dalam menjalankan tugas.

Tabel 5. Kategorisasi Skor Disiplin Kerja

Kategori	Norma	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 78$	0	0.0
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$78 \leq X < 117$	65	22.3
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$X \geq 117$	226	77.7

Berdasarkan kategori disiplin kerja didapatkan sebesar 77,7% berada pada kategori disiplin kerja tinggi, sementara itu, 22,3% tergolong dalam kategori sedang, dan tidak ada partisipan yang masuk kategori rendah (Tabel 5). Temuan ini memberikan gambaran bahwa secara umum operator SPBU telah mampu menegakkan kedisiplinan dalam menjalankan aturan dan tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Namun, hasil ini tidak serta-merta mengabaikan permasalahan yang dipaparkan pada studi pendahuluan mengenai tantangan kedisiplinan kerja karyawan. Permasalahan tersebut dapat dijelaskan dari dua sisi. Pertama, data kuantitatif ini merepresentasikan kecenderungan umum, sedangkan masalah disiplin yang diangkat pada latar belakang banyak bersumber dari kasus spesifik pada satu tempat. Kedua, kelompok karyawan dengan tingkat disiplin sedang yang jumlahnya mencapai 22,3% tetap menjadi perhatian serius karena masalah kedisiplinan berpotensi lebih besar muncul dari kelompok ini.

Tabel 6. Kategorisasi Data Demografi dengan Skor Disiplin Kerja

Variabel	Kategori	Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	45	147	192
	Perempuan	0	20	79	99
	Total	0	65	226	291
Usia	15-20 tahun	0	4	33	37
	21-30 tahun	0	41	138	179
	31-40 tahun	0	16	32	48
	41-50 tahun	0	2	12	14
	51-60 tahun	0	2	11	13
	Total	0	65	226	291

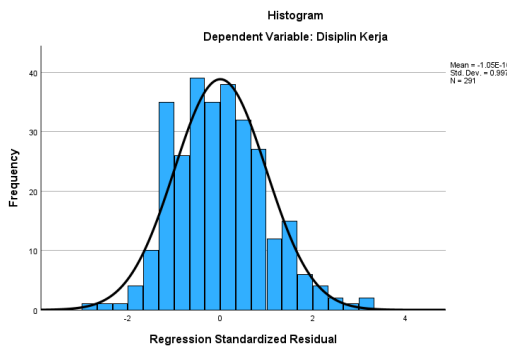
Berdasarkan hasil analisis data pada tabel, diketahui bahwa tingkat disiplin kerja operator SPBU secara umum berada pada kategori tinggi, baik pada responden laki-laki maupun perempuan. Jika dilihat secara absolut, jumlah responden laki-laki yang memiliki disiplin tinggi lebih banyak dibandingkan perempuan (147 orang vs. 79 orang). Namun, perbedaan ini lebih disebabkan oleh ketidakseimbangan jumlah responden antara kedua kelompok. Oleh karena itu, analisis lebih tepat dilakukan dengan membandingkan proporsi dalam masing-masing kelompok. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa 76,6% laki-laki memiliki disiplin tinggi, sementara pada kelompok perempuan angkanya mencapai 79,8%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa proporsi perempuan yang memiliki disiplin tinggi justru sedikit lebih besar dibandingkan laki-laki, meskipun selisihnya relatif kecil.

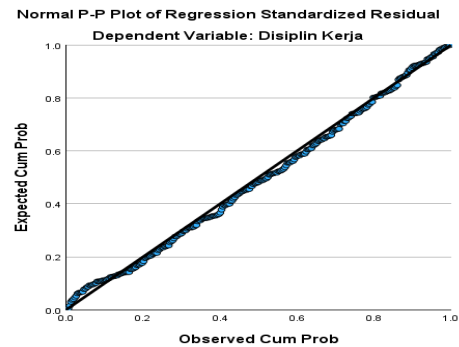
Sementara itu, jika ditinjau berdasarkan kelompok usia, kelompok usia 21-30 tahun memang memiliki jumlah responden disiplin tinggi paling banyak (138 orang). Akan tetapi, hal tersebut wajar mengingat kelompok usia ini mendominasi jumlah responden (179 orang). Apabila dihitung berdasarkan proporsi, kelompok usia 15-20 tahun memiliki tingkat disiplin kerja paling tinggi dengan persentase 89,2%, disusul oleh kelompok responden dalam rentang usia 41-50 tahun mencakup 85,7%, sementara kelompok usia 51-60 tahun sebesar 84,6%. Adapun kelompok usia 21-30 tahun berada pada angka 77,1% dan kelompok 31-40 tahun sebesar 66,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara proporsional, operator yang lebih muda (15-20 tahun) maupun yang lebih senior (41 tahun ke atas) cenderung memiliki tingkat disiplin lebih tinggi dibandingkan kelompok usia produktif utama (21-40 tahun).

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram
Sumber: Data Olahan SPSS



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot
Sumber: Data Olahan SPSS

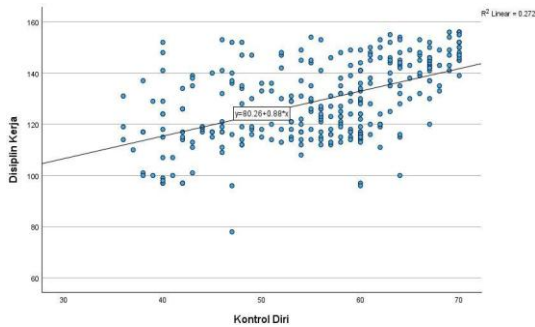
Merujuk pada hasil histogram yang ditampilkan, pola sebaran data memperlihatkan bentuk kurva yang menyerupai lonceng. Ini terlihat pada grafik P-Plot, di mana titik-titik data tersebar mengikuti garis diagonal dengan konsisten. Dari kedua temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini telah memenuhi persyaratan normalitas.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,200

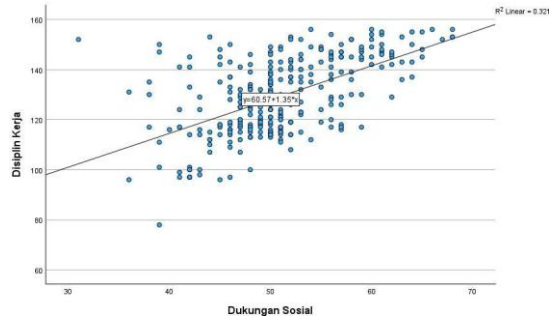
Berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, data memenuhi asumsi dasar untuk analisis parametrik.

Uji Linearitas



Gambar 3. Hasil Uji Linearitas Kontrol Diri

Sumber : Data Olahan SPSS



Gambar 4. Hasil Uji Linearitas Dukungan Sosial

Sumber : Data Olahan SPSS

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

		<i>Sig.</i>
Disiplin Kerja dengan Dukungan Sosial	<i>Linearity</i>	<,001
Disiplin Kerja dengan Kontrol Diri	<i>Linearity</i>	<,001

Analisis grafik *Scatterplot* pada Gambar 3 dan 4 menunjukkan bahwa titik-titik data tersusun membentuk diagonal dari kiri bawah menuju kanan atas, menandakan adanya korelasi linear positif antara variabel independen, yakni kontrol diri dan dukungan sosial (X) serta variabel dependen disiplin kerja (Y). Temuan ini didukung oleh data pada Tabel 8, di mana nilai signifikansi untuk hubungan antara disiplin kerja dengan kedua variabel bebas dengan nilai signifikansi < 0,001. Mengingat nilai tersebut lebih kecil daripada *threshold* 0,05, maka dapat disimpulkan adanya hubungan linear yang signifikan antar variabel yang dikaji.

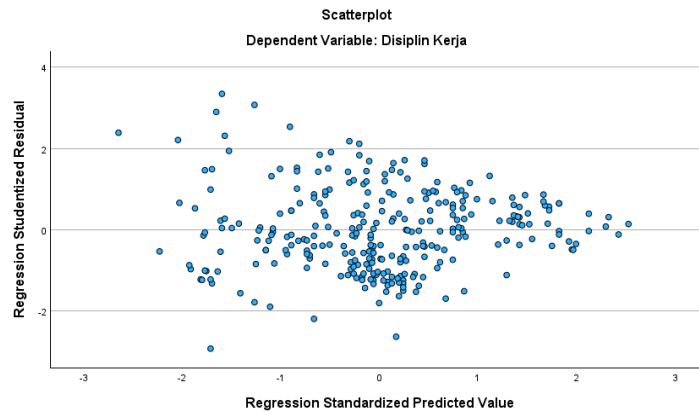
Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

	<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
						<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Kontrol Diri	,569	,085	,338	6,731	<,001	,808	1,237
Dukungan Sosial	,996	,120	,418	8,328	<,001	,808	1,237

Dari tabel di atas, terlihat bahwa *Tolerance Value* 0,808 lebih besar dari 0,1 dan *VIF* variabel X1 dan X2 sebesar 1,237 kurang dari 10, yang menandakan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS

Hasil analisis *scatterplot* menunjukkan sebaran titik yang acak, tidak berbentuk pola, dan data membentuk distribusi di sekitar garis nol, mengindikasikan ketiadaan heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi valid untuk digunakan.

3.1.3 Analisis Regresi Berganda

Uji Koefisien Determinasi

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variasi pada variabel dependen, yaitu disiplin kerja, dapat diterangkan oleh variabel bebas, yaitu kontrol diri dan dukungan sosial. Nilai R^2 memberikan gambaran awal mengenai kekuatan model regresi secara keseluruhan sebelum menguji signifikansi pengaruh variabel.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
,643	,413	,409	11,853

Berdasarkan Tabel 10, nilai *R square* koefisien 0,413 mengindikasikan bahwa kontrol diri (X1) dan dukungan sosial (X2) berkontribusi sebesar 41,3% terhadap disiplin kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Uji Simultan

F-test digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Uji ini terkait dengan Hipotesis 3, yaitu pengaruh gabungan kontrol diri dan dukungan sosial terhadap disiplin kerja.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	28458,848	2	14229,424	101,276	<.001
Residual	40464,540	288	140,502		
Total	68923,388	290			

Hasil uji F dalam analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai F sebesar 101,276 dan signifikansi $p < 0,001$. Signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu kontrol diri dan dukungan sosial, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja operator SPBU. Dengan kata lain, variabel kontrol diri dan dukungan sosial memberikan kontribusi signifikan dalam menerangkan variasi disiplin kerja. Hasil penelitian mendukung H3, yakni bahwa kedua variabel independen, kontrol diri dan dukungan sosial, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja operator SPBU di Perusahaan X.

Uji Parsial

Pengujian t secara parsial dilakukan untuk mengetahui kontribusi tiap variabel independen terhadap disiplin kerja, yang terkait dengan H1 dan H2.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial

Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	Beta (Standardized)	t	Sig.
Konstanta	46,721	5,896	-	7,925	<0,001
Kontrol Diri	0,569	0,085	0,338	6,731	<0,001
Dukungan Sosial	0,996	0,120	0,418	8,328	<0,001

Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kontrol diri berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja operator SPBU, ditandai dengan Beta = 0,338 dan $t = 6,731$ ($p < 0,001$). Dengan kata lain, peningkatan satu satuan pada kontrol diri berimplikasi pada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,569 satuan secara parsial. Sementara itu, dukungan sosial juga memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dengan Beta = 0,418 dan $t = 8,328$ ($p < 0,001$). Dengan kata lain, peningkatan satu unit pada dukungan sosial berimplikasi pada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,996 unit secara parsial. Nilai $p < 0,001$ pada kedua variabel menandakan bahwa pengaruh keduanya signifikan secara statistik.

Kesimpulannya, kontrol diri dan dukungan sosial sama-sama berperan signifikan dalam memengaruhi disiplin kerja operator SPBU. Secara parsial, pengaruh dukungan sosial lebih besar dibandingkan kontrol diri, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Beta yang lebih tinggi (0,418 vs. 0,338).

Dalam uji parsial, selain menggunakan *p-value*, analisis juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung terhadap t-tabel untuk pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini, perhitungan t tabel dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$t \text{ tabel} = (a/2 : n-k-1), \text{ dengan rincian:}$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 : 291-2-1) = 0,025 : 288 = 1,968.$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kontrol diri (X1) memiliki t hitung 6,731, melebihi t tabel 1,968, dengan signifikansi $<0,001$. Ini berarti H_1 diterima, sehingga kontrol diri

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Hal serupa berlaku pada dukungan sosial (X2) yang memiliki t hitung 8,328, lebih besar dari t tabel, serta signifikansi $<0,001$. Maka, H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa dukungan sosial juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, merujuk pada Tabel 12, diperoleh rumusan persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 46,721 + 0,569X_1 + 0,996X_2$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

X1 = Kontrol Diri

X2 = Dukungan Sosial

Dalam persamaan tersebut, nilai konstanta 46,721 menunjukkan tingkat dasar disiplin kerja (Y) ketika variabel independen kontrol diri (X1) dan dukungan sosial (X2) bernilai nol. Nilai positif koefisien regresi untuk variabel kontrol diri sebesar 0,569 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam aspek kontrol diri akan memberikan tambahan sebesar 0,569 terhadap skor kedisiplinan kerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sementara itu, variabel dukungan sosial juga menunjukkan koefisien regresi positif 0,996, peningkatan 1% pada variabel terkait berimplikasi pada kenaikan skor kedisiplinan kerja sebesar 0,996. Dengan demikian, kedua variabel, kontrol diri dan dukungan sosial dapat diartikan berperan dalam memberikan pengaruh yang signifikan serta berarah positif terhadap tingkat kedisiplinan kerja. Dengan kata lain, semakin besar kemampuan individu dalam mengendalikan diri serta semakin kuat dukungan sosial yang diterima, maka tingkat kepatuhan dalam melaksanakan tugas pekerjaan juga akan cenderung meningkat.

3.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kontrol diri dan dukungan sosial terhadap disiplin kerja operator SPBU di Perusahaan X. Berdasarkan hasil analisis regresi, ketiga hipotesis yang diajukan (H_1 , H_2 , H_3) diterima. Oleh karena itu, pembahasan difokuskan pada penjelasan hubungan variabel-variabel tersebut dengan disiplin kerja.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kontrol diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ($t = 6,731$; $p < 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa operator SPBU yang memiliki kemampuan lebih baik dalam mengatur diri cenderung lebih patuh terhadap aturan kerja, mampu mengendalikan dorongan internal, dan menyesuaikan perilaku sesuai prosedur yang berlaku. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratiwi (2019) dan Fata (2020), yang menekankan bahwa kontrol diri merupakan faktor kunci dalam membentuk kepatuhan individu terhadap norma dan aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Lebih lanjut, teori kontrol diri yang dikembangkan De Ridder dkk. (2011) menegaskan bahwa aspek inhibisi, yaitu kemampuan menahan perilaku impulsif dan aspek inisiasi yaitu kemampuan memulai tindakan yang sesuai dengan tujuan, menjadi komponen penting dalam membentuk perilaku disiplin. Dengan demikian, kemampuan operator SPBU dalam mengelola dorongan internal dan menyesuaikan tindakan dengan standar perusahaan menjadi fondasi penting bagi terciptanya disiplin kerja yang tinggi.

Selain itu, hasil uji parsial juga memperlihatkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ($t = 8,328$; $p < 0,001$). Temuan ini mendukung penelitian Herlambang (2022) dan Juliansyah (2019), yang menegaskan bahwa lingkungan

kerja yang menyediakan dukungan sosial baik berupa bantuan emosional, bimbingan profesional, maupun dukungan praktis dapat mendorong kepatuhan individu terhadap aturan. Lingkungan kerja yang suportif menciptakan suasana yang kondusif, meningkatkan motivasi intrinsik, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan rekan kerja dan atasan yang memberikan dukungan nyata memegang peranan penting dalam membentuk kedisiplinan operator SPBU, baik dari sisi kehadiran, ketepatan waktu, maupun kepatuhan terhadap prosedur operasional.

Analisis simultan ($F = 101,276$; $p < 0,001$) menunjukkan bahwa kontrol diri dan dukungan sosial secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 41,3% terhadap disiplin kerja, sedangkan 58,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil ini menegaskan bahwa kedisiplinan kerja bukan hanya hasil dari kemampuan internal individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti dukungan sosial. Sinergi antara kontrol diri dan dukungan sosial menciptakan kondisi kerja yang mendorong konsistensi, kepatuhan, dan keteraturan operator dalam menjalankan tugas. Temuan ini konsisten dengan Fata (2020), yang menyatakan bahwa kombinasi kontrol diri dan dukungan organisasi mampu menjelaskan variasi kedisiplinan karyawan secara signifikan.

Secara praktis, operator SPBU dengan tingkat disiplin tinggi cenderung mampu mengelola pikiran dan tindakan secara efektif, menjaga konsistensi dalam pelaksanaan tugas, dan mempertahankan kinerja yang sesuai prosedur. Hernawan & Mulandoro (2021) menegaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kemampuan individu dalam kontrol diri serta kesadaran tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Namun, kontrol diri ini juga diperkuat oleh dukungan sosial yang memadai dari lingkungan, seperti rekan kerja dan atasan, sehingga menciptakan efek sinergis dalam memperkuat kedisiplinan kerja. Herlambang (2022) mengungkapkan dukungan sosial memiliki pengaruh cukup tinggi terhadap disiplin kerja, dimana semakin besar dukungan yang diterima, maka disiplin kerja akan semakin tinggi, sehingga dukungan sosial sangat dibutuhkan karyawan yang dituntut oleh tanggung jawab pekerjaan yang tinggi. Penelitian ini menegaskan bahwa sikap disiplin berimplikasi pada kinerja yang produktif, efektif, dan efisien. Selain itu, temuan Fauzi (2023) menunjukkan bahwa konsistensi dalam bekerja melalui penerapan disiplin kerja dapat membantu karyawan mematuhi aturan perusahaan dalam aktivitas sehari-hari. Dengan demikian, kombinasi kontrol diri yang baik dan dukungan sosial yang kuat menghasilkan karyawan operator SPBU yang disiplin, tepat waktu, patuh pada aturan, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas demi keselamatan pelanggan dan efektivitas operasional. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain (58,7%) yang memengaruhi disiplin kerja, seperti gaya kepemimpinan (Paroli, 2024), motivasi (Tody et al., 2022), sistem kompensasi (Husain, 2020), *engagement* (Djah, 2021), dan beban kerja (Sari & Dewi, 2020). Faktor-faktor ini dapat dijadikan fokus penelitian lanjutan untuk memperoleh gambaran lebih komprehensif mengenai penentu kedisiplinan kerja.

Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa hasil penelitian mendukung seluruh hipotesis yang diajukan, baik kontrol diri maupun dukungan sosial, keduanya terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap disiplin kerja operator SPBU di Perusahaan X, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan kemampuan internal individu dan penguatan faktor eksternal di lingkungan kerja untuk menciptakan disiplin kerja yang optimal, produktif, dan konsisten.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Data diperoleh melalui kuesioner *self-report*, sehingga berpotensi menimbulkan bias akibat ketidaktepatan atau ketidakjujuran responden dalam memberikan jawaban. Selain itu, penelitian ini belum memasukkan variabel eksternal lain yang mungkin memengaruhi disiplin kerja seperti budaya organisasi atau faktor individu lain. Adapun penelitian ini dilakukan dalam periode waktu yang relatif singkat sehingga perubahan jangka panjang dalam disiplin kerja tidak dapat diamati.

4 Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kontrol diri dan dukungan sosial berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pada operator SPBU di Perusahaan X. Temuan ini sekaligus menegaskan tujuan penelitian, yaitu untuk mengkaji sejauh mana pengaruh kontrol diri dan dukungan sosial terhadap tingkat kedisiplinan kerja para operator SPBU, serta mengonfirmasi kebenaran hipotesis yang diajukan. Hipotesis ketiga (H3) sebagai hipotesis utama terbukti dan diterima, yang menyatakan bahwa kontrol diri dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dengan kontribusi sebesar 41,3%. Selanjutnya, hipotesis pertama (H1) terbukti dan diterima, yang menyatakan adanya pengaruh kontrol diri terhadap kedisiplinan kerja. Hipotesis kedua (H2) juga diterima, yang menunjukkan bahwa dukungan sosial memberikan kontribusi signifikan terhadap tingkat disiplin kerja.

Berdasarkan temuan ini, operator SPBU disarankan untuk terus meningkatkan kemampuan kontrol diri dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Sebagai contoh, karyawan dapat melatih pengelolaan emosi melalui pola istirahat yang cukup, relaksasi, hingga teknik pernapasan. Istirahat sejenak saat lelah serta mengikuti pelatihan pengelolaan stres dan kontrol diri juga dapat menjadi sarana yang membantu meningkatkan kontrol diri karyawan. Para karyawan juga diharapkan lebih proaktif dalam membangun dan memanfaatkan dukungan sosial dengan rekan sejawat maupun atasan. Hal ini dapat dibangun bersama dalam bentuk kerja sama, komunikasi terbuka, dan saling memberikan bantuan. Perusahaan dapat mendukung hal ini dengan menyediakan pelatihan pengembangan kontrol diri berupa *workshop* manajemen diri, simulasi situasi kerja, dan program refleksi diri. Kemudian perusahaan juga dapat membentuk forum komunikasi antar operator untuk saling berbagi pengalaman dan solusi. Selain itu, sosialisasi rutin terkait nilai dan aturan perusahaan juga dapat dilakukan, dengan tujuan memperkuat kedisiplinan kerja.

Daftar Rujukan

- Afrian, M. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Ricky Putra Globalindo. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan.
- Arifin, H. H., & Milla, M. N. (2020). Adaptasi dan properti psikometrik skala kontrol diri ringkas versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(02), 179-195. DOI: 10.7454/jps.2020.18
- Arifin, Z. (2017). Kriteria Instrumen dalam suatu Penelitian. *Jurnal THEOREMS (The Original Research of Mathematics)*, 2(1), 28.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi (2nd ed.)*. Pustaka Pelajar.
- Baumann, J., Danilov, A., & Stavrova, O. (2023). Self-control and performance while working from home. *PLoS ONE*, 18(4): e0282862. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282862>
- Cutrona, C. E., & Russell, D. W. (1987). The Provisions of Social Relationships and Adaptation to Stress. In W. H. Jones & D. Perlman (Eds.), *Advances in Personal Relationships (Vol. 1)*. JAI Press Distributed by JAICON Press.

- De Ridder, D. T. D., De Boer, B. J., Lugtig, P., Bakker, A. B., & van Hooft, E. A. J. (2011). Not doing bad things is not equivalent to doing the right thing: Distinguishing between inhibitory and initiatory self-control. *Personality and Individual Differences, 50*(7), 1006–1011. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.01.015>
- De Ridder, D. T. D., Lensvelt-Mulders, G., Finkenauer, C., Stok, F. M., & Baumeister, R. F. (2012). Taking stock of self-control: A meta-analysis of how trait self-control relates to a wide range of behaviors. In *Personality and Social Psychology Review* (Vol. 16, Issue 1, pp. 76–99). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/1088868311418749>
- Djah, L. T. H. (2021). Hubungan antara Employee Engagement dengan Disiplin Kerja Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan. Universitas Medan Area.
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman. *Jurnal Psikologi, 16*(2), 28–36.
- Fauzi, Rifki. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Siliwangi.
- Hadiwinata, J. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Manajemen Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian X Rumah Sakit BN. *Praxis: Jurnal Sains, Teknologi, Masyarakat dan Jejaring, 5*(1).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Herlambang, P. A. (2022). Hubungan Dukungan Sosial dengan Disiplin Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jumapolo Selama Masa Pandemi Covid-19. *Publikasi Ilmiah*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://eprints.ums.ac.id/98827/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- Hernawan, E., & Mulandoro, F. E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 1*(1).
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 3*(3).
- Iswida, E. (2020). Hubungan antara Kontrol Diri dengan Disiplin Kerja pada Anggota Satsabhara Polres Gunungkidul. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Juliansyah, I. A. (2019). Hubungan Dukungan Sosial dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Outsourcing Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Universitas Medan Area. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/11479>
- Kurniawati, E., Sarwoko, E., & Andayani, E. (2021). Kepuasan kerja sebagai mediasi efek locus of control terhadap kedisiplinan karyawan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi, 17*(3), 287–295. <https://doi.org/10.21067/jem.v17i3.5735>
- Lutfi, S. Z. (2019). Hubungan antara Self Control dengan Disiplin Kerja Karyawan. Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Nahdiyati. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tabalong. *Skripsi*. Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong.
- Paroli. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kab. Garut. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 5*(2), 3995–4006. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Permata, I., Yoselisa, D., & Erkka, K. (2023). The Relationship between Self-Control and Work Discipline for the Tanah Datar Communication Service Employees After the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Research in Counseling Darussalam: Journal of Psychology and Educational, 2*(2), 39–48. <https://doi.org/10.55849/wp.v2i2.51>
- Pratiwi, T. A. (2019). Hubungan antara Kontrol Diri dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Universitas Medan Area. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/11092/1/158600045%20%20Tiara%20Aulia%20Pratiwi%20-%20Fulltext.pdf>
- Prijodarminto, S. (1993). *Disiplin: Kiat Menuju Sukses*. Pradnya Paramita.

- Ranti, N. G. A. C., Sulistyawati, N. L. K. S., & Jata, I. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Princess Keisha Bali & Convention Centre. *Journal of Hotel Management*, 3(5). <https://ejournal.ppb.ac.id/index.php/jhm>
- Robbins, S. P., & Judge, Tim. (2005). *Organizational Behavior*. Pearson Education, Limited.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions (7 Ed) (7th ed.)*. John Wiley & Sons Inc.
- Sari, I. H., & Dewi, R. (2020). Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Oku Selatan. *Jurnal Ekonomika*, 13(2), 53–69.
- Sebayang, A. M. B., & Iryanti, E. (2024). The Influence of Employee Discipline and Perceived Organizational Support on Organizational Commitment among Employees in the Population and Civil Registry Office, Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 2(4), 69-80. DOI: <https://doi.org/10.61132/jepi.v2i4.945>
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. PT. Grasindo.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Tody, D. K. A. F., Hartati, P. S., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta di Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1196–1205.
- Weiss, R. S. (1974). *The Provisions of Social Relationships (In Z. Rubin (Ed.))*. Prentice-Hall, Inc.
- Winarsunu, T. (2017). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan (Septian R. & A. H. Riyantono, Eds.; 8th ed.)*. UMM Press.