

.BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja didalamnya.

Penerapan kedisiplinan bagian dari tujuan utama pelaksanaan yang dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Budaya organisasi jika dilaksanakan dengan tepat mampu meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar karyawan terhadap diri-sendiri, kompensasi, pekerjaan saat ini, serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur perusahaan yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur perusahaan yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan terhadap perbedaan yg sebelumnya. Dengan adanya ini faktor disiplin kerja yang tinggi sangat berperan terhadap kinerja setiap karyawan.

Seiring dengan terus bergulirnya arus reformasi terjadi perubahan-perubahan baik dibidang ekonomi, sosial, budaya, politik maupun hukum dan olehnya itu telah banyak upaya-upaya yang dilakukan guna perbaikan dan peningkatan hidup dan kehidupan. Akan tetapi, kenyataan yang terlihat bahwa

setiap perubahan yang mengarah pada perbaikan dan peningkatan selalu membawa dampak yang lebih besar terhadap tatanan kehidupan manusia dan lingkungan.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam melaksanakan kerja karyawan. Maka diperlukan peran perusahaan atau pimpinan untuk melakukan pembinaan disiplin pada setiap karyawannya agar para karyawannya melakukan dan menjalankan pekerjaannya secara baik dan terkendali. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang memiliki kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sehingga pada akhirnya seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai target.

Pembentukan disiplin merupakan hal yang mutlak bagi setiap karyawan, karena akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya pada saat ini masih banyak karyawan yang kurang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari masih tingginya tingkat absensi karyawan, pekerjaan karyawan yang selalu terhambat, masih kurangnya pembinaan disiplin kerja yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya, dan masih adanya karyawan yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu.

Nilai dan norma yang diterapkan dengan tepat dalam suatu perusahaan salah satunya akan membuat para karyawan tidak terbebani dengan aturan yang

dibuat lembaga tersebut yang pada akhirnya hak-hak karyawan akan terlindungi dan para karyawan pun akan melaksanakan kewajibannya dengan baik. Jika karyawan dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik, maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan lebih baik dan berkualitas dari sebelumnya.

Belakangan ini untuk mencapai produktivitas kerja karyawan atau pegawai yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah membina karyawan agar dapat bekerja secara disiplin, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi pemerintahan.

Pembinaan disiplin kerja disini adalah memberikan masukan serta menerapkan suatu aturan yang diberlakukan kepada setiap karyawan tanpa terkecuali, hal ini dimaksudkan agar setiap karyawan memberikan kualitas pelayanan dengan baik dan setulus hati pada masyarakat terutama bagi setiap perusahaan atau instansi pemerintahan agar setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Seperti halnya pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gorontalo Unit Sentral, yang memiliki tugas dan wewenang pada pelayanan masyarakat khususnya pelayanan tabungan dan pinjaman, dilihat dari tugas yang dibebankan oleh Cabang kepada Unit ini, maka diperlukan untuk setiap karyawan memiliki tingkat dan kapasitas produktivitas yang tinggi. Tidaklah mudah untuk menciptakan suatu pribadi karyawan dapat bekerja secara formal dan baik tanpa didasari oleh motivasi serta pemberian pembinaan disiplin kerja oleh pimpinannya.

Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang terarah, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai.

Adanya fenomena yang telah diuraikan diatas tentang disiplin kerja tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul : “Penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gorontalo Unit Sentral”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah masalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Kurangnya pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawannya.
- 1.2.2 Masih adanya karyawan yang sering terlambat.
- 1.2.3 Pekerjaan karyawan selalu terhambat dan masih kurangnya kepedulian atas tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan.
- 1.2.4 masih adanya karyawan pulang kerja tidak tepat waktu.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah : Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gorontalo Unit Sentral?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.4.1 Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gorontalo Unit Sentral.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gorontalo Unit Sentral dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

1.5.2 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan.

1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menetapkan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gorontalo Unit Sentral sebagai lokasi penelitian. Berhubungan lokasi tersebut sebagai tempat pkl (praktek kerja lapangan) peneliti. Lokasinya di Jalan Samratulangi.

Waktu penelitian dilaksanakan pada akhir bulan Februari sampai dengan bulan Juli 2012.

1.7 Sumber Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian yakni sebagai berikut :

1.7.1 Data Sekunder, data yang digunakan adalah data yang sudah ada yang dapat berupa dokumen dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

1.7.2 Data Primer, adalah data yangt diperoleh langsung dari pengurus/karyawan berupa informasi dilokasi penelitian melalui wawancara maupun dokumentasi.

1.8 Tehnik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif yang didukung oleh :

1.8.1 Tehnik Observasi.

Yaitu menggunakan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung objek penelitian terutama berhubungan dengan masalah yang diteliti.

1.8.2 Tehnik Interview atau wawancara

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan pihak-pihak yang dapat memberikan keterangan sebagai bahan informasi. Seperti mewawancarai setiap karyawan untuk memberikan pembinaan yang seperti apa yang dapat mereka senangi, dan apa yang menjadi kendala dalam penerapan disiplin kerja.

1.9 Tehnik Analisis Data

Tehnik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif yaitu menganalisis data dari observasi, wawancara atau interview, kemudian dikombinasikan dengan teori teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.