

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Setiap perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan untuk mencapai profit yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka kegiatan usahanya selalu mengandalkan unsur-unsur manajemen dimana salah satu unsur penting dimaksud adalah karyawan. Dikatakan sebagai unsur terpenting dalam suatu perusahaan, karena karyawan merupakan pelaksana utama serta memegang peran utama dalam menjalankan dan mengembangkan kegiatan perusahaan. Mengingat pentingnya peranan karyawan dalam pencapaian tujuan, maka untuk itulah sumber daya manusia dituntut memiliki kualitas dan handal dalam segala bidang, tentunya sumber daya manusia yang berkualitas dan handal ini akan bisa menjawab setiap tantangan perubahan yang akan terjadi, baik itu yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal di dalam aktifitas perusahaan. Intinya yang menjadi perhatian utama manajemen adalah bagaimana cara mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Adanya prestasi kerja yang maksimal dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja, maka kinerja kelompok dan kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan

bisnisnya. (Prabowo, 2007:18) mengemukakan bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang maksimal, maka dapat mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, dan hal tersebut dapat berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam usaha perbankan. Mengingat fungsinya sebagai lembaga intermediasi, penyelenggara transaksi pembayaran, serta alat transmisi kebijakan moneter, untuk itu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya dalam upaya meningkatkan kemampuan serta prestasi karyawan agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan pihak nara sumber pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo, bahwa prestasi kerja yang dimiliki karyawan di perusahaan masih kurang. Fakta yang ada menunjukkan bahwa dari jumlah karyawan tetap di perusahaan yaitu 45 orang, hanya sekitar 40 % karyawan yang mendapat predikat karyawan berprestasi dalam setiap kurun waktu 1 tahun penilaian prestasi kerja internal oleh pihak perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki karyawan perusahaan dirasakan belum maksimal.

Kondisi tersebut diatas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya masih kurangnya inisiatif dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan, kurangnya keterampilan serta kecakapan dalam bekerja juga menunjukkan masih rendahnya kualitas dan kuantitas kerja yang ada. Faktor-faktor di atas merupakan indikator penting yang harus dimiliki dan diperhatikan setiap karyawan untuk dapat mencapai suatu prestasi kerja yang memuaskan.

Secara teoritis dikemukakan Mangkunegara (2009:67), bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur prestasi kerja diantaranya; kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, dan tanggung jawab. Dengan melihat pendapat ini, maka perusahaan harus menjadikan karyawan yang mereka miliki mampu untuk mewujudkan berbagai indikator penentu pencapaian prestasi kerja yang maksimal, sehingga dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, baik bagi setiap karyawan itu sendiri maupun terhadap perusahaan.

Tuntutan akan karyawan yang berprestasi menjadikan sebuah tantangan yang besar bagi perusahaan dalam membantu proses pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu solusi dalam memecahkan tantangan perusahaan tersebut, ialah melalui pelaksanaan disiplin kerja dalam perusahaan itu sendiri.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007:193). Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para

karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang memuaskan. Selain itu disiplin kerja juga merupakan salah satu aspek yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi suatu *performance* kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Menurut Rivai (2004:443) menjelaskan bahwa “Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu kedisiplinan pada suatu organisasi sangat perlu diterapkan sehingga orang-orang yang berada pada organisasi tersebut dapat bekerja secara efektif ”. Hal tersebut diatas dapat dilihat bahwa ada keterkaitan atau pengaruh antara disiplin kerja dengan prestasi kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang terarah, maka prestasi kerja dapat dicapai dengan optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam usaha perbankan, pada dasarnya pembinaan disiplin kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo tersebut telah diterapkan, namun semua itu kembali pada diri karyawan itu sendiri, apakah bersedia untuk mematuhi peraturan yang telah ada atau sebaliknya. Dari hasil wawancara peneliti dengan pihak nara sumber PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo bahwa Masih kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh para pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo salah satunya dapat dilihat dari kurangnya kedisiplinan waktu yaitu dari jumlah karyawan tetap di perusahaan yaitu 45 orang, pada setiap harinya terdapat sekitar 20% karyawan yang terlambat masuk kerja,

padahal perusahaan telah menentukan jam masuk kantor antara pukul 07.45 - 08.00, serta ada juga pegawai yang pulang kerja sebelum waktu yang sudah ditetapkan yaitu antara pukul 17.00 - 19.00. Hal ini cenderung diakibatkan oleh kurangnya kesadaran dari diri pegawai tersebut terhadap pentingnya disiplin kerja.

Fenomena tersebut diatas merupakan salah satu bentuk kurangnya kedisiplinan karyawan dan cukup menjadi gambaran bahwa disiplin kerja karyawan belum dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga mungkin berpengaruh terhadap kurangnya prestasi kerja pegawai di perusahaan tersebut. Keadaan ini harus diatasi sedini mungkin karena hal tersebut akan berakibat terhadap kelancaran pelaksanaan tugasnya, sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dengan sempurna.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk membahasnya dalam bentuk skripsi dengan judul *“Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Gorontalo”*.

1.2 Identifikasi masalah

Identifikasi yang dapat diperoleh dari latar belakang di atas yaitu sebagai berikut:

- 1) Masih kurangnya prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo.
- 2) Disiplin kerja dari para karyawan belum dilaksanakan dengan baik.
- 3) Kurangnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja.

1.3 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian yakni “Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo ?”

1.4 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Gorontalo”.

1.5 Manfaat penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menguji secara teoritis apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Memberi masukan bagi pengambil keputusan tentang disiplin kerja karyawan dalam pekerjaannya guna meningkatkan prestasi kerja dan sebagai bahan pertimbangan dalam membina dan mengembangkan manajemen SDM serta prestasi kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Gorontalo.