

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1. Latar Belakang

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Menurut Keith David dalam Mangkunegara, menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Rumusan lain menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sedangkan pendapat Siswanto Sastrohadiwiryo disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis

serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional adalah Bank Swasta Nasional yang semula memiliki status sebagai Bank Tabungan kemudian berganti menjadi Bank Umum pada tanggal 22 Maret 1993, Bank BTPN memiliki aktivitas pelayanan operasional kepada Nasabah, baik simpanan maupun pinjaman. Namun aktivitas utama Bank BTPN adalah tetap mengkhususkan kepada pelayanan bagi para pensiunan dan pegawai aktif, karena target market Bank BTPN adalah para pensiunan. PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) ingin memperluas kegiatannya agar dapat mempunyai keunggulan bersaing yang semakin tangguh.

Karyawan PT. Bank Tabungan pensiunan Nasional (BTPN) merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam menentukan jalannya operasional perusahaan. Manusia memiliki karakter yang sangat kompleks dalam segi sifat maupun tingkah laku yang dibentuk dalam segi sifat maupun tingkah laku yang dibentuk lingkungan maupun pengalaman. Pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai apabila organisasi atau perusahaan menerapkan manajemen yang baik.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila organisasi atau perusahaan menerapkan disiplin kerja dengan baik. jika disiplin kerja tidak dilakukan elemen perusahaan, maka akan terlambatnya pelaksanaan-pelaksanaan operasional perusahaan, diakibatkan lalainya seorang karyawan maupun keterlambatan masuk kerja yang berakibat menurunnya efektifitas kerja.

Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Pembantu Gorontalo, masih adanya karyawan yang kurang disiplin mengganggu jalannya operasional perusahaan. Misalnya, Adanya karyawan yang sering datang terlambat menghambat pekerjaan yang dikerjakan.

Adanya karyawan yang bermalas-malasan membuat pekerjaan diabaikan sehingga pekerjaan menumpuk. Kurang disiplinnya karyawan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional KCP Gorontalo”

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, masalah-masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut, yaitu

1. Adanya karyawan yang sering datang terlambat.
2. Adanya karyawan yang bermalas-malasan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

## 1.3. Rumusan Masalah

Berkenaan dengan hal di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut, yaitu Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional KCP Gorontalo?

## 1.4. Tujuan

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu agar dapat mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional KCP Gorontalo.

## 1.5. Manfaat

Manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu

- Bagi Mahasiswa, dapat menerapkan secara optimal disiplin kerja yang ada dalam suatu instansi atau organisasi swasta pada saat terjun ke dunia pekerjaan.
- Bagi Perusahaan, Informasi ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan di masa mendatang.
- Bagi Perguruan Tinggi, dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

## 1.6. Metode Penelitian

### 1.6.1. Objek Penelitian

PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Kantor Cabang Pembantu Gorontalo yang beralamat di Jl. HB Yassin No. 252, Kelurahan Libuo, Kecamatan dungingi, Kota Gorontalo, Gorontalo.

### 1.6.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan penulis yaitu metode deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk membedah suatu fenomena di lapangan. Penelitian deskriptif kualitatif adalah metode yang menggambarkan dan menjabarkan temuan di lapangan. Metode deskriptif kualitatif hanyalah memaparkan situasi atau peristiwa. Penelitian dengan metode ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi. Penelitian deskriptif ditujukan untuk mengumpulkan informasi secara aktual dan terperinci, mengidentifikasi masalah, membuat perbandingan atau evaluasi, dan menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.

### 1.6.3. Sumber data

Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data yang di peroleh dengan cara wawancara langsung ke pihak PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional terkait terhadap masalah penelitian.

b. Data Sekunder

Data yang di peroleh dari pihak lain seperti artikel, literature, buku, karya tulis lainnya dan termasuk data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan serta data-data dari perusahaan terkait.

1.6.4. Teknik pengumpulan data

1.6.4.1. Observasi

Observasi atau pengamatan kegiatan adalah setiap kegiatan untuk melakukan pengukuran, pengamatan dengan menggunakan indra penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan.

1.6.4.2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian.

1.6.5. Analisis data

Supaya data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan, dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

#### 1.6.6. Jadwal penelitian

Penelitian dilakukan selama 1 bulan di Kantor Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Gorontalo. Terhitung sejak tanggal 12 November sampai dengan 12 Desember 2013.