

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya.

Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas kiranya jelas bahwa kedisiplinan yaitu ketaatan terhadap aturan-aturan yang telah menjadi konsekuensi seseorang, tanpa pemaksaan namun kepatuhan dan kesadaran dari diri masing-masing individu, yang di dasari oleh nilai-nilai moral dan hukum.

Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku karyawannya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Kenyataannya sebagian karyawan perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa karyawan yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya itu.

Dalam lingkungan yang semakin kompetitif manajemen perusahaan harus didukung untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara menyempurnakan sistem pengukuran kinerja tradisional karena dalam sistem pengukuran tradisional yang menekankan pada ukuran keuangan.

Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dengan pemberian motivasi yang tepat. Olehnya dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut. Dalam manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan / instansi dalam

mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan / instansi. Hal ini perlu, mengingat sumber daya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, kedisiplinan merupakan fungsi operatif, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, karyawan ialah sumber daya manusia atau asset yang sangatlah penting bagi suatu perusahaan karena berfungsi produktif serta merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Gorontalo adalah salah satu perusahaan yang ada di Gorontalo yang bergerak di bidang asuransi. Asuransi yang di maksud disini yakni asuransi kecelakaan bagi pengendara kendaraan bermotor dan penumpang, baik kecelakaan yang terjadi didarat, dilaut dan diudara yang terjadi diwilayah Provinsi Gorontalo yang di atur dalam Undang-undang No. 33 dan 34 tahun 1964.

Berdasarkan observasi awal pada PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Gorontalo ditemukan berberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum di

selesaikan, masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir karyawan, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan pada kantor PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Gorontalo yakni sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan tugas dan kompetensi kerja dari para karyawan. Kenyataan yang ada bahwa diantara para karyawan masih ada para karyawan yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas, Hal tersebut di atas tentunya sangat merugikan karyawan itu sendiri dan instansi yang bersangkutan. Semua itu karena kurangnya perhatian pegawai terhadap tugas yang diberikan serta tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, sehingga pekerjaan yang harus di selesaikan hari ini tidak bisa terselesaikan dan selalu di tunda-tunda. Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan dari penelitian tersebut penulis berniat menulis sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Gorontalo ”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan.
2. Masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor pada PT. Jasa Raharja (Persero).
3. Masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.
4. Masih ada para karyawan yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas.
5. Kurangnya karyawan dalam bekerja tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan idetifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti mengambil suatu rumusan masalah yakni “Seberapa besar Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Gorontalo ?”

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang hendak di capai dalam penyusunan proposal ini yakni untuk mengetahui Seberapa

besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang di lakukan di PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan bahwa adanya kedisiplinan karyawan dapat menciptakan suatu kinerja karyawan yang baik di dunia perkantoran.

2. Manfaat Praktis.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan, masukan dan referensi bagi pihak instansi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Gorontalo.