

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin kompetitifnya perekonomian sekarang ini, Mendorong perusahaan untuk bisa meningkatkan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi/instansi tersebut untuk bisa bersaing mendapatkan peluang yang ada. Salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi/instansi yaitu sumber daya manusia, Karena manusia merupakan sumber penggerak Lokomotif kemajuan setiap Negara yang berkembang maupun Negara maju. Untuk itu dalam membangun manusia Indonesia seutuhnya, maka seharusnya mulai sekarang ini kita harus membangun kualitas manusia yang seutuhnya baik secara kualitas jasmani maupun rohani. Menyadari bahwa tercapainya tujuan pembangunan nasional merupakan kehendak dari seluruh rakyat Indonesia dan dalam rangka menghadapi makin ketatnya persaingan bebas pada era-globalisasi, Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan semaksimal mungkin.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya (Banni, 2012: 9). Sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap lembaga atau instansi diharapkan dapat memanfaatkan semua potensi

yang ada dalam dirinya seoptimal mungkin agar dapat meningkatkan disiplin kerja Karyawan. Hal ini dirasa perlu karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan atau lembaga yang paling berharga yang akan berhadapan langsung dengan tantangan dunia kerja (Sitti, 2009).

Dari penjelasan di atas menjadikan sumber daya manusia menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal ini BRI (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo yang merupakan Mitra pembangunan perekonomian Provinsi Gorontalo khususnya kecamatan Tapa yang menjadi wilayah unit kerjanya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dengan peranan BRI (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo yang merupakan perusahaan yang berorientasi pada produknya yang bersifat jasa, maka pimpinan BRI (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo selalu menekankan kedisiplinan karyawan agar bisa memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada nasabah. Untuk menunjang tujuan dari peningkatan kinerja BRI (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo menerapkan sistem penilaian kinerja agar bisa mengetahui hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan dari perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Penerapan kedisiplinan pada kantor BRI (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo sudah menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh karyawan, Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi/perusahaan. Penerapan disiplin bertujuan agar semua karyawan pada kantor BRI (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, Besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para

karyawannya. Disiplin sendiri terbagi kedalam dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah tindakan yang berusaha mendorong karyawan untuk memenuhi dan mentaati peraturan yang ada karena kesadarannya sendiri, dengan kata lain lebih bertujuan untuk mencegah para karyawan melakukan kesalahan dan pelanggaran. Sedangkan disiplin korektif adalah tindakan yang berupa pemberian sanksi kepada karyawan atau dengan kata lain lebih bertujuan agar karyawan tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, fenomena kedisiplinan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo, masih ditemukan keterlambatan karyawan dimana masih banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu dilain pihak kantor sudah menetapkan jam masuk dikarenakan banyak karyawan yang jarak tempat tinggalnya jauh dari kantor, adanya karyawan yang sering tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, adanya karyawan yang tidak masuk kantor tanpa memberikan alasan yang tepat sedangkan pimpinan sudah menerapkan aturan dimana setiap karyawan yang tidak masuk harus memberikan alasan yang tepat dan valid.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih Banyak karyawan BRI (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo yang datang tidak sesuai waktu yang telah di tetapkan.
2. Masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Masih ada karyawan yang tidak masuk dan memberikan alasan yang tidak sesuai dengan aturan yang telah di tentukan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Mendiskripsikan disiplin karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam hal ini penelitian dilakukan untuk memecahkan suatu permasalahan, sesuai perumusan masalah di atas. Untuk itu maka tujuan dari penelitian ini yaitu: Untuk Mendiskripsikan disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo dan manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan pengetahuan mengenai kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat digunakan untuk bahan masukan dan evaluasi mengenai tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi kerangka pikir peneliti dan dapat dijadikan referensi untuk para peneliti peneliti selanjutnya.