

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disiplin merupakan upaya pelatihan kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan dengan tidak adanya unsur terpaksa sehingga menghasilkan sikap dan kebiasaan yang baik untuk organisasi dalam pencapaian suatu tujuan. Secara etimologis, disiplin berasal dari Bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “latihan”, dan sebagainya. Untuk itu kedisiplinan merupakan keadaan dimana seseorang bersedia untuk menaati semua peraturan yang ditetapkan secara sukarela. Jadi, dia akan mengerjakan semua tugas dengan penuh rasa tanggung jawab dan penuh kesadaran.

Firman (2019) menyebut bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Oleh karena itu, kedisiplinan juga bisa hadir karena unsur paksaan dari faktor lingkungan seperti pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan keteladanan pemimpin.

Menurut Firman (2019), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin yang baik merupakan cerminan dari diri seseorang atas besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahan mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik. Pada dasarnya jika pada diri seseorang sudah mempunyai kebiasaan disiplin yang baik maka kebiasaan tersebut bisa saja terbawa secara

sukarela sampai dimanapun dirinya berada, begitu juga ketika seseorang tersebut bekerja dan berada diluar lingkungan sebelumnya kedisiplinan tersebut akan tetap terbawa.

Disiplin kerja merupakan poin penting yang harus diterapkan pada suatu perusahaan. Penerapan disiplin dalam suatu perusahaan harus sesuai dengan norma - norma yang berlaku dan juga terarah, seorang pimpinan pun harus bisa memberikan teladan dan contoh yang baik bagi pegawainya dan juga bersifat tegas, bijaksana dan adil dalam pemberian sanksi ketika ada pelanggaran kedisiplinan agar bisa sama - sama mewujudkan disiplin kerja yang optimal. Ketika kondisi seperti itu bisa terwujud maka kedisiplinan akan senantiasa tertanam dalam diri pegawai di perusahaan itu. Oleh karena itu dengan kedisiplinan dalam suatu perusahaan suatu organisasi akan dapat melaksanakan berbagai program dengan baik dan benar.

PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri Merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang berada di kecamatan Cerme yang melakukan kegiatan usaha berupa penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan dan juga memberikan kredit pada usaha kecil maupun masyarakat pedesaan. Dalam kegiatan usaha pada umumnya tak lepas dari sebuah permasalahan yang mengiringi perjalanan usahanya, salah satunya yaitu masalah disiplin kerja pegawai yang sering di jumpai di berbagai organisasi. Disiplin pegawai yang baik pada perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan usaha, namun ternyata masih cukup sering terjadi permasalahan kedisiplinan pada pegawai PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri para pegawai sering kali datang terlambat dan etika berpakaian yang kurang

terjaga seperti sering memakai sandal ketika jam kerja berlangsung. Rukhayati (2019) Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, ketaatan serta penggunaan fasilitas / sarana kantor sesuai dengan peruntukannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Taufik Rohmadi selaku direktur utama PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri mengatakan bahwa terdapat beberapa pelanggaran yang terjadi salah satunya seperti penyalahgunaan dana setoran yang dilakukan oleh pegawai. Untuk itu pada permasalahan kali ini termasuk keadaan kurang disiplin dalam suatu perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang ada dapat dilihat data rekapitulasi absensi pegawai PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri
Periode 25 Mei - 25 November Tahun 2019

Periode	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Keterlambatan	Total Durasi Keterlambatan
25 Mei – 24 Juni	15	10	05:04
25 Juni – 24 Juli	22	35	22:40
25 Juli-24 Agustus	21	25	13:08
25 Agustus- 24 September	22	13	01:52
25 September – 24 Oktober	22	22	03:27
25 Oktober – 25 November	22	17	05:35

Sumber : Admin PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri tahun 2019 cukup tinggi. Dengan adanya bentuk pelanggaran kedisiplinan tersebut tentu terdapat berbagai faktor yang menjadikan pegawai tersebut tidak disiplin disaat jam kerja. Sementara itu, menurut Firman (2019) pada dasarnya, ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu faktor instrinsik dan ekstrinsik. Dari keterangan yang peneliti paparkan di atas menunjukkan kurang baiknya disiplin pegawai sehingga dari

uraian tersebut perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang bertujuan untuk mengetahui faktor - faktor yang menyebabkan kondisi tidak disiplin pegawai PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri.

Setiap organisasi membutuhkan bermacam - macam faktor untuk mencapai kedisiplinan kerja yang optimal, penelitian ini akan mengutamakan pada pemikiran manajemen kedisiplinan yang berorientasi pada faktor penyebab ketidaksiplinan dengan aturan dan norma yang berlaku pada perusahaan, karena kedisiplinan merupakan salah satu faktor keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat melakukan semua pekerjaan dan tugasnya dengan disiplin tinggi dan penuh tanggung jawab.

Perusahaan telah melakukan upaya peningkatan disiplin pegawai untuk meminimalisir tingkat keterlambatan pada pegawai yang selama ini terjadi, upaya yang telah dilakukan perusahaan yang tercantum dalam *internal memorandum* tentang pedoman absensi pegawai pada poin D yaitu perusahaan akan memberikan penghargaan kepada pegawai yang disiplin dalam kehadiran yang dibuktikan dengan rekapitulasi absensi dan apabila pegawai yang terlambat hadir dalam 1 (satu) bulan 8 (delapan) jam kerja, maka pegawai tersebut dianggap tidak masuk kerja (alpa) selama 1 (satu) hari dan akan mengurangi tunjangan kehadiran sebesar sesuai ketentuan/pedoman personalia tentang *benefit* karyawan.

Kesadaran akan tanggung jawab dalam pekerjaan sering kali tidak terpenuhi dalam sebuah perusahaan dengan adanya kondisi seperti itu *standart* operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin melakukan penelitian tentang faktor penyebab ketidaksiplinan pegawai,

sehingga penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan dampak positif bagi organisasi tersebut dan bisa memberikan dalam mengatasi permasalahan kedisiplinan pegawai. Untuk itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai pada PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri Kecamatan Cerme”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apa faktor - faktor penyebab ketidakdisiplinan pegawai PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri ?
2. Bagaimana strategi meningkatkan kedisiplinan pegawai PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis faktor penyebab ketidakdisiplinan pegawai PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri.
2. Untuk menganalisis strategi peningkatan kedisiplinan pegawai PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, sebagai dasar pertimbangan perumusan kebijakan dan tata kelola terkait

dengan kedisiplinan pegawai dan memberikan manfaat berupa wawasan tambahan sebagai media perbaikan kedisiplinan selain itu penelitian ini juga berguna untuk media pemahaman atas stanadart operasional perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dan juga sebagai bahan referensi atau sumber informasi bagi peneliti berikutnya dengan bahan pokok permasalahan yang sama.

