

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi atau perusahaan Sumber Daya Manusia merupakan asset yang paling penting dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Sukses tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan dan keterampilan sumber daya manusianya. Persaingan perusahaan dalam mendapatkan SDM yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik semakin hari semakin ketat. Sehingga perusahaan harus menciptakan dan memelihara sumber daya manusia dengan baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Untuk mewujudkan hal tersebut perlu diterapkannya kedisiplinan di suatu organisasi karena kedisiplinan merupakan bentuk kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam tercapainya tujuan yang diharapkan, dimana semua yang dilakukan harus tertata dan teratur dengan rapi, Hasibuan(2018:194).

Kunci keberhasilan dari suatu instansi atau perusahaan yaitu pada sumber daya manusia, sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam hal ini salah satu factor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah factor kedisiplinan. Dalam suatu organisasi kedisiplinan sangat diutamakan, dimana semua karyawan harus mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan yang bertujuan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam hal ini disiplin dalam bekerja sangat diperlukan dan menjadi point penting yang harus diterapkan perusahaan. Menurut Simamora (2018: 610) disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Sehingga kedisiplinan merupakan bagian yang paling penting dari fungsi dari manajemen sumber daya manusia karena dengan adanya kedisiplinan tujuan yang diharapkan maka akan mudah terwujud.

Terwujudnya suatu visi, misi dan tujuan dari perusahaan tidak lepas dari adanya kedisiplinan yang baik dari para karyawannya. Disiplin yang baik merupakan sikap dari seseorang yang mampu menjalankan tanggungjawabnya yang besar terhadap tugas yang telah diberikan. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social dengan baik, Hasibuan (2018;194). Adanya kedisiplinan dapat mendorong anggota disebuah organisasi dapat memenuhi berbagai tuntutan yang sudah menjadi tanggungjawabnya, sehingga kedisiplinan dalam bekerja sangat diperlukan perusahaan karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan, Hasibuan (2018:193). Dengan diterapkannya kedisiplinan yang baik maka perusahaan

dapat melaksanakan program-program kerjanya dengan baik. Sehingga dalam hal ini akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan.

Kedisiplinan tentu menjadi syarat yang mutlak untuk kemajuan perusahaan ataupun kemajuan bagi personal masing-masing. Tanpa adanya kedisiplinan tentu mustahil segala target dapat tercapai dengan baik. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2017:86) disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:198) menyatakan bahwa disiplin yang semakin baik mencerminkan semakin tinggi kinerja yang dicapainya, tanpa adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini karyawan yang menerapkan disiplin dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan tentu berdampak terhadap kemajuan perusahaan, begitu juga dengan sebaliknya apabila karyawan tidak menerapkan disiplin dengan baik maka akan berdampak kemunduran terhadap perusahaan.

PD.BPR. Bank Gresik merupakan bank milik pemerintah kabupaten Gresik yang bergerak dibidang lembaga keuangan (Perbankan). PD.BPR Bank Gresik memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Pelayanan yang baik tentu didukung dengan kinerja *stakeholder* yang baik juga, khususnya dalam hal kedisiplinan. Akan tetapi, komitmen dari PD.BPR Bank Gresik untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat tidak didukung dengan kinerja beberapa *stakeholder* yang ada didalamnya khususnya dalam hal kedisiplinan.

Hal ini terjadi adanya beberapa pegawai yang melakukan tindakan indisipliner dengan melanggar peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Indisipliner adalah tidak patuh kepada aturan, melanggar disiplin kerja, KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia).

Pegawai melakukan tindakan indisipliner dengan datang terlambat ketika masuk kerja dan pulang cepat lebih awal dari waktu yang sudah ditetapkan, sehingga dalam hal ini dapat mengganggu aktivitas pekerjaan yang menyebabkan terjadinya penumpukan tugas, selain itu dalam berpakaian mempunyai etika berpakaian yang kurang baik seperti pegawai sering memakai sandal ketika jam kerja berlangsung, dan tidak memakai ID card ketika bekerja. Tentu ini dapat menghambat kemajuan perusahaan karena tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan yaitu Menjadi Bank Terdepan, Tangguh Dan Profesional Berguna Bagi Masyarakat. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu, etika dalam berpakaian dan kepatuhan atau taat pada peraturan yang sudah ditetapkan (Soedjono, 2016: 67). Adapun data tindakan indisipliner yang dilakukan pegawai di PD.BPR Bank Gresik sebagai berikut.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Tindakan Indisipliner Kerja Pegawai PD. BPR Bank Gresik Tiga bulan terakhir Tahun 2020

Bulan	Tindakan Indisipliner		Jumlah Tindakan Indisipliner	Total Rata-Rata Durasi
	Terlambat	Pulang Cepat		
Mei	4	1	5 Kali	10 Menit
Juni	6	1	7 Kali	45 Menit
Juli	27	9	36 Kali	54 Menit

Sumber: PD.BPR Bank Gresik, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 data rekapitulasi tindakan indisipliner pegawai tiga bulan terakhir mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan indisipliner kerja yang dilakukan pegawai PD.BPR Bank Gresik terus meningkat, mulai dari keterlambatan pegawai pada saat jam masuk kerja sampai tindakan indisipliner kerja pegawai yang melakukan pulang cepat lebih awal dari waktu yang sudah ditetapkan perusahaan, dapat dilihat dalam data rekapitulasi tindakan indisipliner dari bulan Mei sebanyak 5 kali pegawai yang melakukan tindakan indisipliner dengan total rata-rata durasi 10 menit dari waktu yang sudah ditetapkan perusahaan, kemudian pada bulan Juni mulai mengalami peningkatan sebanyak 7 kali pegawai melakukan tindakan indisipliner dengan total rata-rata durasi 45 menit dari waktu yang sudah ditetapkan perusahaan dan pada bulan Juli tindakan indisipliner mengalami peningkatan yang signifikan sebanyak 36 kali pegawai melakukan tindakan indisipliner dengan total rata-rata durasi 54 menit dari waktu yang sudah ditetapkan perusahaan. Dari data rekapitulasi tindakan indisipliner dalam tiga bulan terakhir di tahun 2020, tindakan indisipliner yang paling banyak dilakukan pegawai yaitu pada bulan Juli sebanyak 36 kali pegawai melakukan tindakan indisipliner, yang terdiri dari 27 kali pegawai yang terlambat masuk kerja dan 9 kali pegawai yang pulang cepat lebih awal dari jam yang sudah ditetapkan perusahaan.

Menurut pegawai dari PD.BPR Bank Gresik menyatakan bahwa keterlambatan dengan intensitas tertinggi terjadi pada bulan Juli dikarenakan tidak bisa mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga karena harus mengurus anak yang sedang sakit. Selain itu tindakan indisipliner lain berupa pulang cepat dari jam yang sudah

ditetapkan perusahaan, dilatarbelakangi karena adanya urusan keluarga sehingga karyawan tersebut harus pulang cepat lebih awal. Absensi ditunjukkan sebab karena adanya karyawan sakit, kesehatan menurun atau sedang menyelesaikan masalah pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin absensi ini disebabkan oleh rendahnya rasa tanggungjawab karyawan karena tidak mampu mengontrol diri dengan baik, Tohardi (dalam Sutrisno 2017:93).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya dalam menganalisis kedisiplinan pegawai yang hasil penelitiannya ada yang sejalan ataupun yang bertentangan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) menunjukkan bahwa pelaksanaan disiplin kerja di PT. Pos Indonesia Surakarta masih belum maksimal karena adanya beberapa karyawan yang datang terlambat dan pulang kerja lebih awal dari waktu yang sudah ditetapkan, selain itu dalam melaksanakan disiplin dalam berpakaian masih terdapat adanya pegawai yang menggunakan bawahan gelap dengan bahan jeans, dalam menyelesaikan pekerjaan terdapat beberapa karyawan yang tidak tepat waktu dan dalam pelaksanaan sanksi atau hukuman masih adanya toleransi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Karika (2016) menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan belum baik, hal ini dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu dan tidak patuh kepada peraturan perusahaan, pemberian reward yang tidak jelas selain itu kurangnya pengawasan dan tidak adanya ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan dalam pemberian sanksi atau hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran. Penelitian yang dilakukan oleh Hayat (2019) menunjukkan bahwa kedisiplinan di PT. Bank Syariah Mandiri kota

Pontianak kurang baik dikarenakan tingkat pemberian kompensasi, hal ini dilihat dari karyawan yang memenuhi target perusahaan akan tetapi pihak bank tidak memberikan kompensasi yang sesuai jerih payah yang telah karyawan kontribuksikan ke bank.

Hasil penelitian yang berbeda telah dilakukan oleh Susanti (2019) berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kedisiplinan di PT. Telkom Plasa Wittel Nusa Tenggara Barat sangat baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan, selalu disiplin dalam masalah ketetapan waktu hal ini dapat dilihat dari hasil rekapitulasi absensi dan hasil jumlah peningkatan pelanggan tiap tahunnya. Penelitian yang dilakukan oleh Restiani (2017) menunjukkan bahwa kedisiplinan di Pos Indonesia (Persero) kantor Pos III Semarang berjalan dengan baik dalam melaksanakan kedisiplinannya menerapkan system keadilan yaitu dengan cara pemberian reward, hukuman atau punishment kepada karyawannya sehingga system tersebut berpengaruh terhadap tegaknya kedisiplinan.

Dalam sebuah aktivitas pekerjaan apapun, kedisiplinan menjadi tolak ukur utama dalam mencapai seluruh perencanaan yang telah disusun bersama. Kedisiplinan menjadi syarat yang mutlak yang harus dipenuhi dalam rangka mewujudkan visi misi dan tujuan perusahaan, Hasibuan (2018:194). Suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku perusahaan. Disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja dari pegawainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung

jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Akan tetapi, tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan sering kali tidak disadari secara penuh oleh seorang karyawan karena kurangnya rasa kedisiplinan yang tertanam dari diri personal yang ada didalamnya. Sehingga dalam hal ini menyebabkan citra dari perusahaan buruk karena visi dan misi yang dibangun oleh perusahaan tidak dapat tercapai dengan baik. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul “Analisis Tindakan Indisipliner Kerja Pada Pegawai PD.BPR Bank Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Apa penyebab terjadinya tindakan indisipliner pada pegawai PD.BPR Bank Gresik?
2. Bagaimana upaya – upaya yang harus dilakukan PD.BPR Bank Gresik dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis penyebab terjadinya tindakan indisipliner pada pegawai PD.BPR Bank Gresik
2. Untuk menganalisis upaya-upaya yang harus dilakukan PD.BPR Bank Gresik dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
Sarana untuk digunakan bahan evaluasi bagi manajer SDM agar dapat mengambil keputusan dalam menerapkan kebijakan yang tepat mengenai kedisiplinan di perusahaannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan untuk mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang kedisiplinan. Serta dapat digunakan untuk refrensi penelitian selanjutnya yang relevan.

