



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam satu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkan selama ini.

Menurut Bangun (2018) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat, menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan, kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno, (2013:89) bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

Manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaan mengacu kepada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah di rumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin, (2006:187) Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

Pegawai merupakan aset perusahaan yang harus terus diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, perlu ada ya peraturan perusahaan dan tata tertib yang

dibuat oleh manajemen perusahaan, disiplin harus ditanamkan pada setiap pegawai di perusahaan. Hal yang paling penting dalam kedisiplinan pegawai adalah kedisiplinan waktu. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, maka pegawai tidak dapat disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kualitas pegawai.

BPD Banten Cabang Palembang adalah sebuah institusi Bank milik Daerah, dalam hal ini adalah perusahaan BUMD di Provinsi Banten yang bercabang di Kota Palembang. Setiap bagian memiliki pembagian kerja masing-masing untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu diperlukan disiplin kerja yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja dalam meraih prestasi kerja didalam perusahaan, seperti yang kita ketahui disiplin kerja merupakan suatu elemen yang bertujuan untuk menjadikan kinerja lebih efektif dan efisien

Disiplin kerja adalah suatu langkah yang tepat untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan dan sikap menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi perusahaan, disiplin kerja mempunyai kaitan erat dengan prestasi kerja karyawan karena semakin disiplin seorang pegawai, maka semakin besar karyawan tersebut meraih kinerja secara optimal dan organisasi sesungguhnya mengharapkan prestasi atau hasil kerja yang terbaik dari pegawainya

Dari uraian di atas maka perusahaan harus menjalankan sistem disiplin kerja yang baik untuk memastikan bahwa segala sumber daya manusia yang ada dalam manajemen dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan menjalankan kinerja sebagai pegawai yang baik pula agar dapat meraih prestasi kerja yang baik. Tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari absensi pegawai dalam perusahaan dan bagaimana pegawai berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada perusahaan. Bila dalam absensi seorang pegawai sering tidak masuk atau mangkir dalam jam kerja bisa dikatakan pegawai tersebut kurang disiplin begitu pula sebaliknya bila pegawai selalu masuk tepat waktu dan tidak terlambat berarti pegawai tersebut pegawai yang disiplin. Bekerja yang tidak disiplin menyebabkan karyawan tidak dapat mempertahankan kinerja mereka secara optimal. Berikut ini adalah tabel Kehadiran karyawan BPD Banten Cabang Palembang pada tahun 2018 dan 2019.

Tabel 1.1

Tabel Absensi Karyawan BPD Banten Cabang Palembang (Dalam Per Orang)

Bulan	Cuti		Izin		Sakit		Tanpa Keterangan		Persentase(%)	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Januari	3	4	4	3	3	5	1	0	36,6	40,0
Februari	2	3	3	5	4	2	0	0	30,0	33,3
Maret	2	4	2	4	5	4	0	1	30,0	43,3
April	2	4	3	3	2	3	1	0	26,6	33,3
Mei	5	6	4	2	4	1	0	2	43,3	36,6
Juni	6	8	5	6	3	4	2	0	53,3	60,0
Juli	9	9	4	6	4	4	0	0	56,6	63,3
Agustus	3	4	2	3	5	4	0	1	33,3	40,0
September	4	3	3	2	3	2	1	1	36,6	26,6
Oktober	2	3	2	4	4	2	0	0	26,6	30,0
Nopember	5	5	3	6	3	4	1	0	40,0	50,0
Desember	8	6	4	5	2	1	1	0	50,0	40,0
Jumlah Pertahun	51	62	39	49	42	36	7	5	462,9	496,4

Sumber data: BPD Banten Cabang Palembang. 2021

Dapat di lihat dari tabel 1.1 terjadi kenaikan persentase dari tahun 2018 ke tahun 2019 walaupun tidak menyeluruh, Persentase absensi terbesar pada bulan Juli sebesar 63,3% dan pada bulan Juni 2019 sebesar 60,0%. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja pada tahun 2019 kurang baik, karena tingkat persentase absensi yang mengalami kenaikan walau tidak terlalu signifikan. Ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang jelas otomatis akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan, hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Tabel 1.2

Presentase Realisasi Hasil Kinerja Karyawan BPD Banten Cabang Palembang

No	Bulan	Presentase Realisasi Hasil Kinerja Karyawan	
		2018	2019
1	Januari	53,00	52,00
2	Februari	50,00	49,00
3	Maret	48,00	51,00
4	April	51,00	47,00
5	Mei	47,00	48,00
6	Juni	44,00	50,00
7	Juli	52,00	54,00
8	Agustus	50,00	55,00
9	September	46,00	49,00
10	Oktober	53,00	48,00
11	Nopember	52,00	51,00
12	Desember	57,00	54,00

Sumber: BPD Banten Cabang Palembang. 2021

Dalam hal ini, kinerja karyawan di BPD Banten Cabang Palembang tahun 2018-2019 belum mencapai target. Hal ini ditunjukkan dalam data di tabel 1.2. Presentase realisasi hasil kinerja yang setiap bulannya dalam kategori kinerja yang belum mencapai target. Dimana target yang harus di capai di perusahaan adalah 65% tetapi dalam 2 tahun terakhir tidak tercapai karena akibat tidak maksimalnya kinerja pada tiap bulannya ini maka pegawai BPD Banten Cabang Palembang dituntut untuk meningkatkan disiplin kerja yang lebih dengan tujuan akan membawa dampak yang baik bagi organisasi serta dapat meningkatkan persentase hasil kinerja.

Disiplin merupakan salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Bekerja yang tidak disiplin menyebabkan karyawan tidak dapat mempertahankan kinerja mereka secara optimal.

Pada dasarnya perusahaan sudah memberikan peraturan atau tata tertib yang berlaku dan jelas agar karyawan mematuhi peraturan yang berlaku agar tercipta kesadaran yang baik dari karyawan. Di samping itu disiplin dan pengawasan kerja yang maksimal sudah diberikan oleh pimpinan kepada karyawan agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja mereka. Pendisiplinan terhadap karyawan tersebut dilakukan antara lain dengan memberikan bonus bagi karyawan yang dapat menunjukkan kinerja yang baik, menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing. Pimpinan juga melakukan pengawasan yang tinggi ketika karyawan sedang menjalankan pekerjaannya serta selalu memberikan solusi apabila karyawan melakukan penyimpangan dan mengalami kesulitan dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan meneliti mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPD Banten Cabang Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPD Banten Cabang Palembang”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak di capai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPD Banten Cabang Palembang”.

1.4 Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini, maka kegunaan serta hasil yang diharapkan dari penelitian ini dapat kami rumuskan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan dan memperkuat teori-teori tentang disiplin kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pengambil kebijakan tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPD Banten Cabang Palembang.