

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan yang didirikan mempunyai beberapa tujuan, tujuan yang dimaksud adalah mencari laba, berkembang kearah yang lebih baik, memberi lapangan kerja, memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang atau jasa. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Perusahaan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan. Peranan manusia dalam organisasi sebagai karyawan sangatlah penting, karena hidup matinya organisasi semata-mata tergantung pada manusia. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pemerintah maupun swasta. Karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi secara efektif dan efisien, karyawan yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi . untuk mencapai produktifitas kerja karyawan yang tinggi bukan hal mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku bijaksana di tempat kerja, dimana menjadi bijaksana didefinisikan sebagai taat kepada peraturan dan keputusan. Dalam sebuah organisasi aturan dan keputusan melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang dalam masyarakat; disiplin ditegakkan bila salah satu dari aturan dan keputusan ini dilanggar.¹ Ada kalanya perlu memperhatikan para

¹ Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Prenhallindo, Jakarta, 1998, Hlm.

karyawan yang tidak produktif dengan memiliki tenaga kerja yang rendah dan menanyakan mereka dan atau saling mengoreksi secara terbuka mengapa mereka mempunyai produktifitas atau kinerja yang rendah.²

Begitu banyak orang, baik secara pribadi atau kelompok yang belum, bahkan tidak mengindahkan kedisiplinan ini. Secara pribadi seseorang yang tiba-tiba jatuh sakit, secara tidak disadari adalah disebabkan oleh karena mengkonsumsi makan/minuman yang kurang atau tidak disiplin. Kekurangan kedisiplinan dalam manajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan menjatuhkan perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang tidak disiplin sehingga kinerja dari para karyawan yang tidak disiplin itu kurang memuaskan dan mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan.³

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.⁴ Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

² Ambar Teguh Sulistiyani, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, 2009, Hlm. 292

³ Veithzal Rivai, Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, Hlm. 824

⁴ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, Hlm 86

3. Besarnya tanggung jawab karyawan melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Perkembangan rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan.

Disiplin kerja adalah suatau alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sebagai contoh;

1. Beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja.
2. Mengabaikan prosedur keselamatan.
3. Tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan.
4. Terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.⁵

Pembahasan disiplin pegawai dalam sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati kepada anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta

⁵ Veithzal Rivai, Op.Cit, Hlm. 825

meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif.⁶

1. **Disiplin preventif.** Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan dan kejelasan tentang sikap dan tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.
2. **Disiplin korektif.** Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan ketentuan yang berlaku atau gagal dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat ta ringannya suatu sanksi tentunya tergantung dari bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, krena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang mempunyai disiplin yang tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang harus dibangun dan ditegakkan pertama kali adalah sikap kedisiplinan karyawannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.⁷

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Jika tanpa

⁶ Sondang P Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2014, Hlm 305

⁷ Edy Sutrisno, Op.cit, Hlm 98.

tujuan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.⁸

Sebenarnya karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur. Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kinerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Hubungan antara kedisiplinan dan kinerja karyawan sangat berkaitan karena sukses atau tidaknya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan para karyawannya. Oleh karena itu suatu perusahaan memiliki aturan atau norma-norma yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan dalam setiap melakukan tanggung jawab karyawan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan, kedisiplinan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bukan tidak mungkin jika karyawan dalam sebuah perusahaan melakukan kedisiplinan dengan benar maka perusahaan akan mencapai tujuannya dengan cepat dan tepat.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh M Yanuar Rizaldi yang berkesimpulan bahwa apabila tingkat kedisiplinan karyawan semakin baik maka kinerja dari karyawan tersebut akan semakin baik juga.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Suwondo yang berkesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin kerja adalah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, disamping itu peningkatan disiplin kerja dengan cara memberikan award

⁸ Moeheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 95.

bagi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi penting untuk dipertimbangkan agar karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja dan dapat menjadi contoh karyawan lainnya.

BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus adalah salah satu perusahaan yang bersifat jasa dimana tujuan dari BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus itu sendiri adalah berorientasi pada kepuasan pelanggan. Pelanggan akan merasa puas apabila semua karyawan bekerja dengan disiplin. Disiplin harus diterapkan dengan segera dan secepat mungkin serta dijalankan secara konsisten. Pelaksanaan disiplin kerja dalam instansi atau organisasi dimana mereka bekerja akan memperlihatkan sebagai organisasi yang sehat, suatu organisasi dengan iklim yang sehat, yang kuat dengan prestasi yang bisa diandalkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pelaksanaan kerja akan berjalan sebagaimana seharusnya, apabila tenaga jasa yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan volume pekerjaan yang diberikan. Pada kenyataannya yang terjadi di BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus, mendapatkan beberapa kendala dalam melaksanakan disiplin kerja. Yakni tentang tata cara aturan kerja yang berkaitan dengan disiplin kerja.

Berdasarkan observasi awal di lapangan dengan salah satu karyawan di BMT Makmur Mandiri Undaan kudus, menerangkan bahwa masih banyak pelanggaran aturan dan norma-norma disiplin kerja. Padahal sudah dijelaskan secara tertulis maupun lisan tentang aturan dan norma-norma yang harus ditaati dan dijalankan oleh semua karyawan di BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus. Tetapi karyawan belum maksimal dalam melaksanakan disiplin kerja. Sehingga kinerja karyawan kurang maksimal atau tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Manajer di BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus juga sudah melakukan penegakan dan memberi arahan kepada karyawan untuk selalu menjaga dan melaksanakan disiplin kerja yang sudah ditetapkan. Tetapi hal itu hanya berlaku hanya beberapa hari saja dan selanjutnya terulang kembali pelanggaran yang berkaitan tentang kedisiplinan karyawan. Sebagai

contoh, ada sebagian karyawan sering datang terlambat, tidak memakai seragam yang telah ditentukan, dan belum mencapai kinerja yang memuaskan.⁹

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tugas akhir dengan judul “**Analisis Disiplin Preventif Dan Disiplin Korektif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus.**”

B. Fokus Penelitian

Berkaitan dengan judul yang penulis angkat yaitu mengenai Analisis Disiplin Preventif Dan Disiplin Korektif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus. Fokus penelitian pada penelitian ini adalah menganalisis Disiplin Preventif Dan Disiplin Korektif dan kaitannya dengan kinerja Karyawan. yang bertempat di BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus dan penelitiannya dilakukan pada tahun 2017. Sedangkan yang menjadi fokus penelitian ini adalah Disiplin Preventif Dan Disiplin Korektif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Dimana pelakunya adalah manajer dan karyawan yang bersangkutan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan yang diangkat adalah:

1. Bagaimanakah pelaksanaan disiplin preventif dan disiplin korektif di BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus?
2. Bagaimana kinerja karyawan di BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus menurut peraturan manajemen?
3. Bagaimana peran disiplin preventif dan disiplin korektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus?

⁹ Hasil Wawancara Dengan Karyawan BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus, pada tanggal 10 september 2016, jam 14.00

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan disiplin preventif dan korektif di BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin preventif dan disiplin korektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus.

E. Manfaat penelitian

Dalam penelitian yang penulis lakukan, terdapat beberapa manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi penerapan dan pengembangan STAIN KUDUS dalam hal disiplin preventif dan disiplin korektif untuk meningkatkan kinerja karyawan STAIN KUDUS.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi khazanah pustaka bagi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan bagi manajemen BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan.
 - b. Memberikan bahan kajian kepada pembaca mengenai disiplin preventif dan disiplin korektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang didapat di bangku perkuliahan khususnya

berkaitan dengan masalah yang menjadi obyek penelitian dan penerapannya di lapangan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian awal

Bagian ini memuat halaman judul, abstraksi, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman pengantar, dan daftar isi.

2. Bagian isi

Bagian ini terdiri atas 5 (lima) bab dan setiap babnya terdiri dari sub bab yaitu sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini berisi landasan teori dan bahasan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang sejenis dan juga mengungkapkan kerangka pemikiran.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan dekripsi tentang bagaimana penelitian akan dilaksanakan secara operasional yang menguraikan jenis penelitian, pendekatan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, instrument penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan uji keabsahan data serta analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang deskripsi lokasi dan keadaan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran dan penutup.

3. Bagian akhir

Bagian akhir ini memuat daftar riwayat hidup penulis dan lampiran-lampiran.