

**EVALUASI DISIPLIN KERJA UNTUK MENUNJANG
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT
INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO
UNIT POLITEKNIK**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

ODILIA LUSIA ARUNDE
NIM : 20053067



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS D-IV
2024**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
BIOGRAFI	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Fokus dan Subfokus.....	5
1.3.1 Fokus.....	5
1.3.2 Subfokus.....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan dan Manfaat.....	6
1.5.1 Tujuan.....	6
1.5.2 Manfaat.....	7
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Pengertian Disiplin.....	9
2.1.3 Disiplin Kerja.....	12
2.1.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	14
2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14

2.1.6	Indikator-Indikator Disiplin Kerja	17
2.1.7	Manfaat Disiplin Kerja.....	18
2.1.8	Tujuan Disiplin Kerja.....	19
2.2	Konsep Kinerja	20
2.2.1	Pengertian Kinerja	20
2.2.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	21
2.2.3	Jenis-jenis penilaian kinerja	22
2.2.4	Metode penilaian kinerja	23
2.2.5	Indikator - indikator kinerja.....	24
2.3	Hasil Penelitian Terdahulu	25
2.4	Alur Pikir	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		29
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.2	Pendekatan Penelitian	29
3.3	Instrumen Penelitian	30
3.4	Metode dan Jenis Penelitian	34
3.5	Pemilihan Informan.....	34
3.6	Jenis Data dan Prosedur Pengumpulan Data	35
3.7	Prosedur Analisis Data.....	37
3.8	Pemeriksaan Keabsahan Data	38
3.8.1	Triangulasi	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		39
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	39
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.....	39
4.1.2	Logo Bank Rakyat Indonesia.....	41
4.1.3	Lokasi dan Telepon Perusahaan	42
4.1.4	Visi dan Misi PT Bank Rakyat Indonesia	42
4.1.5	Sumber Daya Perusahaan	43
4.1.6	Struktur Organisasi Perusahaan	45
4.1.7	Uraian Pekerjaan (<i>Job Description</i>).....	46
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....		48
5.1	Temuan Penelitian.....	48

5.2	Temuan Penelitian Ketepatan Waktu.....	49
5.3	Temuan Penelitian Mengenai Peraturan	58
5.4	Temuan Penelitian Mengenai Tanggung Jawaban	67
5.5	Pembahasan Temuan Penelitian	77
5.5.1	Pembahasan temuan penelitian Ketepatan waktu.....	78
5.5.2	Pembahasan temuan penelitian peraturan	79
5.5.3	Pembahasan Temuan Penelitian Tanggung jawab.....	80
5.6	Implementasi Temuan Penelitian.....	81
5.6.1	Implementasi Ketepatan Waktu.....	81
5.6.2	Implementasi Peraturan.....	82
5.6.3	Implementasi Tanggung Jawab	83
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	84
6.1	Kesimpulan.....	84
6.2	Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	87



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya suatu perusahaan yang didirikan mempunyai beberapa tujuan, selain memaksimalkan laba. tujuan lain dari perusahaan adalah mengembangkan sumber daya manusia. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelolah, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Dalam suatu perusahaan potensi sumber daya manusia merupakan salah Satu modal dan memegang peran paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Manusia bisa di katakan sebagai sumber daya utama yang ada di dalam suatu perusahaan. Perusahaan adalah suatu organisasi dimana tempat berkumpulnya orang-orang yang akan melakukan kegiatan proses produksi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Peranan manusia dalam perusahaan sebagai karyawan memegang peranan yang menentukan, karena hidup dan matinya perusahaan tergantung pada manusia. karyawan merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta. karyawan juga merupakan faktor perencana, pelaku, dan penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi, karyawan lah yang menjadi penggerak dan penentu jalannya perusahaan. Untuk mencapai kinerja kerja karyawan yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang

sangat penting untuk mencapai kinerja kerja karyawan yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang di harapkan

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Fathoni (2006: 172), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan, perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maksud dari disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja dan disiplin dalam mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, maka suatu kinerja juga akan tercapai. Namun pada kenyataannya masih sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan, hal ini terjadi karena kurangnya disiplin kerja karyawan dan kurang tegasnya hukuman yang berlaku pada perusahaan terhadap pelanggaran tersebut.

Kinerja seperti yang dikemukakan oleh Prawirosentono (1999:27) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika. Dengan demikian melalui

kinerja karyawan dapat meningkat yang pada akhirnya perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya Nugroho (2009:39). Jadi pada dasarnya karyawan melaksanakan pekerjaannya didasarkan pada kedisiplinan. Jika karyawan disiplin untuk bekerja maka prestasi kinerja cenderung meningkat. kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input kantor yang mendatangkan profit.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado Unit Politeknik merupakan salah satu bank yang paling terdekat dan dapat dijangkau oleh mahasiswa dan masyarakat sekitar Politeknik. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado Unit Politeknik adalah bank milik pemerintah, diketahui bersama bahwa bank perusahaan ini merupakan *go public* yang dimana membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, perlu adanya karyawan yang mempunyai *soffskil* untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk menjalankan setiap standar pelayanan dan operasional yang telah ditentukan perusahaan.

Disiplin kerja dapat dilihat dari peningkatan absensi yang menunjukkan hasil yang baik, bekerja dengan mengikuti prosedur atau cara kerja efektif dan efisien yang ditetapkan, kepatuhan, ketaatan, kerapihan dan ketelitian bekerja dan mutu kerja yang memuaskan. Saat ini PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado Unit Politeknik memiliki masing-masing bidang yang terdiri dari kepala unit, matri, teller, customer service pramubakti dan satpam. Waktu kerja

dimulai pukul 08:00 sampai dengan 17:00, Waktu istirahat pukul 12:00 sampai dengan pukul 13:00, Namun kurangnya kedisiplinan karyawan pada waktu pagi sering terlambat yaitu masuk kantor pukul 08:30 sehingga dalam mengikuti briefing.

Untuk mengikuti arahan pimpinan unit dari 9 karyawan yang ikut hanya 3 sampai 4 orang sehingga pimpinan dalam mengarahkan pekerjaan yang harus dilakukan. ada karyawan yang tidak mengikuti kegiatan tersebut, karena keterlambatan dari karyawan yang tidak tepat waktu.

Sedangkan untuk jam pulang kantor adalah 17:00 tetapi ada karyawan yang pulang sekitar jam 15:13 lebih awal dari jam yang sudah ditentukan. Selain itu untuk jam istirahat karyawan sesuai ketentuan jam 12:00 sampai jam 13:00 namun para karyawan kembali ke kantor jam 13:30 dan itu sering terjadi bagi sebagian besar karyawan.

Dengan adanya ketidak disiplin kerja karyawan dari segi waktu sehingga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan terutama dari hal kualitas yang dihasilkan diantaranya pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan disamping itu kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lambatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan contohnya: waktu yang digunakan untuk mencari nasabah tidak dapat digunakan karena harus menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan seperti untuk melas data calon nasabah pinjaman untuk dikirm ke kantor cabang, sering tidak menulis buku kunjungan nasabah pinjaman sehingga waktu terbuang untuk mengisi buku tersebut yang seharusnya digunakan setiap kali melakukan

penagihan kepada nasabah pinjaman.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis tersebut sehingga penulis tertarik untuk mengangkat Judul **EVALUASI DISIPLIN KERJA UNTUK MENUNJANG KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK. CABANG MANADO UNIT POLITEKNIK.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang judul yang di angkat penulis untuk diteliti, maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya karyawan yang datang terlambat.
2. Karyawan pulang sebelum jam yang ditentukan perusahaan
3. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.

1.3 Fokus dan Subfokus

1.3.1 Fokus

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang yang ada diatas menjadi fokus penelitian yaitu disiplin kerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado Unit Politeknik.

1.3.2 Subfokus

Subfokus penelitian ini adalah permasalahan-permasalahan yang terjadi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado Unit Politeknik.

1. ketepatan waktu
2. peraturan dan

3. tanggung jawab.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana evaluasi (ketepatan waktu) untuk menunjang kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Manado Unit Politeknik?
2. Bagaimana evaluasi disiplin kerja (peraturan) untuk menunjang kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Manado Unit Politeknik?
3. Bagaimana evaluasi disiplin kerja (tanggung jawab) untuk menunjang kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Manado Unit Politeknik?

1.5 Tujuan dan Manfaat

1.5.1 Tujuan

Tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis adalah:

1. Untuk mendeskripsikan evaluasi disiplin kerja dalam hal ketepatan waktu untuk menunjang kinerja karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado Unit Politeknik.
2. Untuk mendeskripsikan evaluasi disiplin kerja dalam hal peraturan untuk menunjang kinerja karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado Unit Politeknik.

3. Untuk mendeskripsikan evaluasi disiplin kerja dalam hal tanggung jawab karyawan untuk menunjang kinerja karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado Unit Politeknik.

1.5.2 Manfaat

Manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan ilmiah dalam hal memecahkan masalah sekaligus menguji penguasaan teori-teori yang di dapat selama mengikuti studi khususnya dalam hal sumber daya manusia. Di samping itu penelitian itu bertujuan untuk memenuhi persyaratan akademis.

2. Bagi Akademik

Dapat memberikan informasi menambah ilmu pengetahuan dan menjadi acuan pustaka dalam penelitian-penelitian berikutnya terkait dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

