

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Disiplin merupakan suatu hal yang dapat dijadikan tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manager atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang dibangun dalam organisasi tersebut. Thoha (2007:7) menyatakan kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur dalam kelompok atau organisasi untuk dapat mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus dapat menemukan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi bawahan yang dipimpinnya.

Kriteria pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi *creator* (pencipta) dan *motivator* (pendorong) bagi

bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu peningkatan disiplin kerja karyawannya.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006:199). Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negative pegawai terhadap control yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaiknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap control atasan atau pimpinan.

Disiplin merupakan salah satu fungsi operasi dari manager karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin karyawan dapat dilihat dari karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Mokupa Resort adalah perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan dengan kesehariannya membantu masyarakat. Seperti yang dilakukan kepemimpinan dalam kerja merupakan factor penting yang perlu diperhatikan dan memiliki pengaruh disiplin kerja karyawan. Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan disiplin kerja karyawannya

semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan. Apabila perusahaan lalai dalam memperhatikan maka disiplin kerja karyawan akan menurun.

Ketidakdisiplinan karyawan Mokupa Resort dapat dilihat dari kehadirannya di hotel tidak tepat waktu dan absen dengan alasan yang tidak jelas. Sebagai pemimpin Mokupa Resort dapat memberikan contoh teladan.

Dari hasil pengamatan selama penulis meneliti pada MOKUPA RESORT, bahwa beberapa menunjukkan karyawan kurang disiplin dalam mengikuti peraturan hotel, dimana beberapa karyawan datang terlambat dan beberapa karyawan juga pulang kantor lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan. Dampaknya? yaitu, banyak pelanggan yang mengeluh contohnya disaat memesan makanan dan minuman selesai tidak tepat waktu oleh sebab itu peminat Mokupa Resort menurun.

Hal ini menciptakan ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pentingnya Disiplin Kerja Karyawan Pada Mokupa Resort”**

1.2 Pembatasan Masalah

Adapun Pembatasan Masalah yang di teliti oleh penulis adalah bagian *Front Office* pada Mokupa Resort.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut **“Bagaimana Pentingnya Disiplin Kerja Karyawan Pada Mokupa Resort”?**

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin karyawan pada Mokupa Resort.
- b. Untuk mengetahui pentingnya disiplin guna memenuhi kepuasan pelanggan Mokupa Resort.

1.4.2 Manfaat Penelitian

- Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh pimpinan maupun karyawan Mokupa Resort untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga efektifitas kerja dapat meningkat.

- Bagi Penulis

Penelitian ini berguna bagi penulis untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori sumber daya manusia yang diperoleh pada saat kuliah, dan merupakan salah satu syarat meraih gelar Ahli

Madya Program Diploma III pada Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Marketing di Politeknik Negeri Manado.

- Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang meneliti masalah sejenis.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yaitu metode observasi/pengamatan dimana penulis melihat dan mengamati secara langsung pelaksanaan kerja disiplin dalam Mokupa Resort.

1.5.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan dan berkaitan dengan masalah yang dibahas mengenai disiplin kerja dan aktivitas kerja karyawan seperti: jadwal kegiatan kerja, dan uraian kerja

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang merupakan penunjang dalam pembuatan laporan seperti struktur organisasi, sejarah perusahaan, data karyawan, dan buku-buku referensi dari

berbagai sumber yang berhubungan dengan disiplin dan aktivitas.

1.6 Teknik Analisa Data

Analisa data yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah “Analisa Descriptive” merupakan analisa yang menggambarkan tentang masalah yang ada di Mokupa Resort, serta mencari solusi terhadap masalah yang di hadapi sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang di pelajari pada waktu kuliah di Politeknik Negeri Manado.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Disiplin

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin disipel yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi disipline”yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib.

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan (Wursanto, 2003).

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Siagian dalam Hasibuan (2003) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Menurut Gie dalam Hasibuan (2003) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku. Dari

beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban.

Menurut Davis(2004) bahwa,“Disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal kekaryawanan yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner oleh Mondy (2008).

2.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001) jenis-jenis disiplin kerja dibagi 2 (dua), yaitu:

- *Self discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga

orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

- *Command discipline*

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain. Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

2.4 Disiplin Mengacu Pada Pola Tingkah Laku

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang terkendali.
3. Adanya ketaatan Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari:
 - Kepatuhan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 - Bekerja sesuai prosedur yang ada.
 - Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

2.5 Tipe-tipe Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001) pembentukan disiplin kerja dapat dilakukan dengan 2 (dua) tipe, yaitu:

1. Disiplin preventif (*preventive discipline*) Merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*)

Merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

2.6 Prinsip-Prinsip Pendisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya para pegawai akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan Karyawan agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

2.6.1 Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut

dilakukan menyebabkan karyawan yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.

2.6.2 Pendisiplinan yang bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

2.6.3 Keadilan dalam pendisiplinan

Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membeda-bedakan antar karyawan.

2.6.4 Pendisiplinan dilakukan pada waktu karyawan tidak absen.

Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika karyawan yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.

2.6.5 Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar

Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap. Adapun disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai motivasi.

2.7 Indikator Dari Disiplin Kerja

1. Ketepatan waktu, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.
5. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.