**BAB I**

**Pendahuluan**

**1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas instansi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu instansi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting, Hal ini karena berhasil tidaknya suatu instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Sebagaimana kita ketahui, Mewujudkan suatu pemerintahan negara yang adil dan makmur serta mampu menjamin masyarakatnya hidup dalam suasana yang harmonis, damai, tenteram, dan sejahtera, maka penyelenggaraan pemerintahannya haruslah dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, tegas, jujur, dan konsekuen. Oleh karena itu para pelaksana yang menjalankan pemerintahan tersebut harus terdiri dari sumber daya manusia yang mampu secara profesional melaksanakan seluruh tugas-tugas pemerintahan yang dipercayakan kepadanya. Dalam hal ini juga setiap sumber daya manusia dituntut untuk bisa menjadi contoh yang baik bagi sumber daya manusia yang lain, salah satu contoh sikap yang sangat berpengaruh dalam perusahan atau instansi yaitu disiplin.

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

Menurut Martoyo dalam Fitri (2012:25) mengemukakan Disiplin berasal dari kata *dicipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Adapun menurut Menurut Dessler Dalam Zubbir (2012 : 18) Disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seseorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Disiplin merupakan salah satu fungsi operasi dari manager karena semakin disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya tentunya menciptakan pegawai yang berkualitas. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin pegawai dapat dilihat dari pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan.

Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika adalah Instansi yang bergerak di bidang cuaca dan iklim dengan kesehariannya membantu masyarakat dan pemerintah dalam memberikan informasi yang akurat. Seperti yang dilakukan Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika, bahwa Disiplin kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menunjang aktivitas kerja pegawai, Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan disiplin kerja pegawainya semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan. Apabila perusahaan lalai dalam memperhatikan maka disiplin kerja pegawai pasti menurun. Pimpinan Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Minahasa Utara merupakan Pemimpin yang memiliki kedisiplinan yang tinggi. Salah satu tindakannya dapat dilihat dari kehadirannya dikantor tepat waktu dan absen dengan alasan yang jelas. Namun ada pula beberapa pegawai yang menganggap sikap disiplin tersebut bersifat negatif yang dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Dari hasil pengamatan penulis selama kegiatan magang pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Minahasa Utara, bahwa ada beberapa masalah yang penulis amati antara lain: pegawai kurang disiplin dalam mengikuti peraturan dikantor, contohnya: pegawai tidak menggunakan tanda pengenal, tidak menggunakan seragam kantor yang diharuskan instansi, beberapa pegawai datang terlambat dan beberapa pegawai juga pulang dari kantor lebih awal tidak sesuai dengan jam kerja instansi, rendahnya rasa tanggung jawab pegawai dimana pegawai sering menunda-nunda pekerjaanya.

Hal ini menciptakan ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul

“**Pentingnya Disiplin Dalam Menunjang Efektivitas Kerja PegawaiDi “Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Minahasa Utara”.**

**1.2**       **Identifikasi Masalah**

 Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis mengidentifikasikan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pegawai tidak tepat waktu pada saat masuk kerja.
2. Pegawai sering menunda-nunda pekerjaan.
3. Pegawai keluar kantor pada saat jam kerja.
4. Rendahnya rasa tanggung jawab pegawai

**1.3 Fokus Dan Sub Fokus penelitan**

1. Fokus

Penelitian ini difokuskan pada Disiplin Kerja Pegawai Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Minahasa Utara

2. Sub Fokus

 Sub Fokus penelitian ini adalah indikator-indikator dari disiplin seperti, ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab, disiplin waktu

**1.4**       **Pembatasan Masalah**

 Sehubungan keterbatasan waktu, dana, teori – teori dan agar penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasikan dapat diteliti, untuk itu maka penulis memberi batasan masalah pada:

1. Disiplin kerja yang di maksud  dalam penelitian ini adalah suatu dorongan yang akan mengarahkan individu untuk bertingkah laku tertentu dengan tujuan agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.
2. Efektivitas yang di maksud di sini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**1.5**       **Perumusan Masalah**

masalah yang diteliti diberi judul “Pentingnya Disiplin Dalam Menunjang Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Minahasa Utara”. Berdasarkan topik yang dimaksud dan pembatasan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja pegawai Di Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Minahasa Utara?
2. Apakah disiplin penting dalam menunjang efektivitas kerja pegawai?
	1. **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

**1.6.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui tingkat Disiplin dalam menunjang efektivitas kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Minahasa Utara
2. Untuk mengetahui apakah disiplin penting dalam menunjang efektivitas kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Minahasa Utara
	* 1. **Manfaat Penelitian**
3. **Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh pimpinan maupun pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga efektivitas kerja dapat meningkat.

1. **Bagi Penulis**

Penelitian ini berguna bagi penulis untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori sumber daya manusia yang diperoleh di bangku kuliah, dan merupakan salah satu syarat meraih gelar Diploma IV pada Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Manajemen Bisnis di Politeknik Negeri Manado.

1. **Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan ilmiah diperpustakaan terkait dengan pentingnya disiplin dalam menunjang efektivitas kerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Minahasa Utara.