**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam organisasi yaitu Pegawai Negeri Sipil, baik itu dalam perencana, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. Sehubungan dengan peran, fungsi, dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sangat menentukan sukses atau tidaknya kinerja dari para pegawai. Oleh karena itu, perlu peningkatan terhadap disiplin demi mencapai produktivitas kerja yang tinggi demi suksesnya tujuan yang dilaksanakan.

Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Kurangnya disiplin kerja akan dapat menimbulkan efek negatif pada pegawai yang akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi instansi itu sendiri. Disiplin kerja pegawai Negeri Sipil memang menjadi salah satu faktor utama untuk menuju sukses. Tanpa dilandasi tingkat disiplin yang tinggi, mustahil pencapaian kinerja bisa terlaksana secara maksimal.

Seperti yang dikemukakan oleh Ambar Rosida (2009:291) disiplin dapat diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi pegawai dan organisasi. Oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijaksana. Dengan terbentuknya atau terciptanya disiplin yang tinggi maka akan mendukung tercapainya tujuan instansi atau organisasi. Keberhasilan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi tidak lepas dari kemampuan pimpinan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam organisasi atau instansi tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau instansi, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Menurut pendapat Winaya *dalam* Ardana et.al. (2014:269) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Secara filosofis produktivitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

Dengan terbentuknya disiplin yang tinggi maka akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Mengingat pentingnya disiplin dalam bekerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yang sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan atau organisasi maka disiplin harus lebih ditingkatan lagi.

Hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai peranan penting untuk mencapai tujuan bagi instansi Pemerintah, dan juga membentuk Pegawai Negeri Sipil yang produktif, disiplin, kerja sama dan saling pengertian yang terjalin dengan baik oleh para pegawai akan memperlancar proses setiap kegiatan atau pekerjaan sehingga peran Pegawai Negeri Sipil sebagai pelayan masyarakat akan terlaksana dengan baik.

Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Manado sebagai instansi pemerintah, yang terletak di jalan Pierre Tendean Kompleks Kawasan Megamas Boulevard Gedung Museum Coelacant Ark yang bergerak dibidang Pelayanan Pariwisata. Sebagaimana disebutkan dalam visi dan misi instansi yaitu Mewujudkan Pemerintahan Pelayanan Yang baik, Bersih serta Demokratis yang Berorientasi Kepariwisataan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia berkepribadian yang baik, dengan kedisiplinan yang tinggi. Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Manado memiliki masalah dalam disiplin Kerja sehingga berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disiplin Kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai untuk dapat mencapai tujuan didalam instansi pemerintah tersebut.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti, dimana masih terlihat kurangnya tingkat disiplin kerja pegawai. Hal ini terlihat dari perilaku pegawai yang dapat diketahui dalam beberapa hal yaitu kurangnya disiplin waktu, seperti sebagian pegawai yang datang kantor terlambat yang seharusnya tiba dikantor pukul 08.00 pagi, tetapi pegawai selalu tiba di atas jam kerja yang telah ditetapkan sehingga hanya sebagian pegawai yang mengikuti apel pagi. Kemudian pada waktu istirahat yang seharusnya pukul 12.00-13.00 siang namun pegawai tidak tepat waktu untuk kembali ke kantor, begitu juga pada jam pulang kantor yang seharusnya pukul 17.00 sore tetapi ada pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam pulang kantor, ada juga dari beberapa pegawai yang hanya datang dan pulang kantor sesuka hati tanpa mengikuti peraturan dan hanya mengisi daftar hadir, adapun yang tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas, dan pada saat direkap absen, baru akan dibuat surat keterangan tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan.

Masalah lain yaitu dalam penyelesaian pekerjaan yang sering tertunda. Hal ini disebabkan oleh pegawai dibidang bina industri pariwisata sering memperlambat pemasukan berkas laporan pertanggungjawaban dibagian keuangan ketika selesai mengadakan suatu kegiatan, kemudian dibidang keuangan juga sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan itu bisa selesai dengan cepat namun karena kurangnya disiplin waktu pada pegawai, sehingga pekerjaan yang mereka kerjakan tidak selesai tepat pada waktunya, beberapa pegawai juga tidak memiliki pekerjaan yang dikerjakan sehingga pegawai hanya santai dikantor.

Kurangnya disiplin dalam melaksanakan aktivitas kerja, dapat dilihat juga pada aktivitas sekretaris dinas tentang kurang pemahaman dalam pekerjaan yang dilakukannya seperti mendisposisi surat, dan hanya melakukan pekerjaan ketika kepala dinas menyuruhnya sehingga ketika kepala dinas tugas luar dan tidak berada dikantor maka sebagian pekerjaan akan tertunda. Kemudian masalah tentang kurangnya motivasi bekerja pada pegawai yang dikarenakan fasilitas kantor yang kurang memadai dan juga dapat menghambat pekerjaan yang dilakukan, namun perlu adanya kesadaran dari pegawai itu sendiri untuk bisa bekerja dengan baik. Kurangnya pengawasan dari kepala dinas juga dapat berdampak pada kurang disiplinnya pegawai, karena kepala dinas tidak lama berada di kantor, dan datang hanya memberikan apel pagi kemudian meninggalkan kantor.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu penulis mengangkat judul skripsi yaitu : ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Manado.***

* 1. **Identifikasi Masalah**

Dari pengamatan selama penulis melakukan Praktek Magang dan melakukan penelitian pada Kantor/Instansi Pemerintahan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Manado penulis menemukan beberapa masalah yang fakta yang ada di kantor tersebut yaitu:

1. Pegawai tidak disiplin waktu, dalam hal ini sebagian pegawai tidak datang sesuai jam masuk kantor dan tidak mengikuti apel pagi, kemudian pada waktu istirahat yang tidak sesuai jam yang ditetapkan.
2. Pegawai tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas.
3. Pegawai yang bekerja belum maksimal.
4. Kurangnya pengawasan dari pimpinan.
	1. **Perumusan Masalah**

Perumusan permasalahan berdasarkan latar belakang yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Manado ?

* 1. **Tujuan Dan Manfaat Penelitian**
		1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kota Manado.
2. Untuk Mengetahui penerapan disiplin kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Manado.
	* 1. **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Manado.
2. Bagi Kantor/Instansi Pemerintah, dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Manado
3. Bagi Politeknik, dapat menjadi bahan acuan pustaka untuk penelitian selanjutnya mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Manado.