**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha untuk meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia (SDM) agar setiap elemen dalam organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Karena dasarnya keberhasilan suatu organisasi terdapat pada sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas serta memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja dan organisasi tersebut dapat terus berjalan dan bersaing.

Salah satu elemen dalam Sumber daya manusia yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi adalah para pegawai, dalam hal ini peningkatan akan disiplin kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasisehingga sangat diharapkan para pegawai harus menaati peraturan atau ketentuan yang sudah disepakati bersama,yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi tersebut.Pegawai yang disiplin adalah pegawai yang memiliki kinerja yang baik yang dikarenakan oleh pegawai tersebut menaati setiap aturan yang ada. Menurut Sinambela(2016:334), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sutrisno *dalam* Ingkiriwang (2016:12), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan paramanajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pengertian disiplin diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai tersebut.

Apabila para pegawai dalam suatu organisasi mengikuti aturan yang telah di tetapkan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada organisasi tersebut baik maka dapat maningkatkan kinerja pegawai di organisasi tersebut yang dapat menunjang kelangsungan organisasi. Menurut Armstrong *dalam*Edison et.al (2016:190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.Priansa (2016:269), mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Demikian halnya dikemukakan oleh Mangkunegara *dalam* Widodo (2016:131), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuatitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kegiatan kerja seorang pegawai yang dapat menunjang peningkatan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi harus meningkatkan kedisiplinan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menunjang kelangsungan suatu organisasi.

Pengadilan Negeri Manado bergerak dibidang badan peradilan, berada dibawah naungan Makamah Agung Republik Indonesia. Pengadilan Negeri Manado juga memiliki Tugas dan wewenang yaitu memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata di tingkat pertama. Oleh karena itu, organisasi ini diharuskan lebih meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan menerapkan tingkat kedisiplinan kerja pegawai dengan memperhatikan indikator-indikator disiplin kerja seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan *dalam* Ingkiriwang (2016:15) antara lain (1) Absensi, (2) Tanggung Jawab, (3) Ketaatan dalam prosedur kerja, (4) Ketaatan pada peraturan dalam perusahaan/kantor.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Kantor Pengadilan Negeri Manado penulis menemukan masalah yaitu mengenai disiplin kerja, berikut ini beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan disiplin kerja pegawai, diantaranya adalah Masih banyak pegawai yang selalu melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dalam kantor tersebut. Contohnya masih banyaknya pegawai yang datang kantor terlambat yang seharusnya tiba dikantor pukul 08.00 pagi tetapi pegawai di kantor tersebut selalu tiba di atas pukul 08.00 pagi sehingga banyaknya pegawai yang hanya membuang-buang waktu dalam bekerja. Begitu juga pada jam pulang kantor yang seharusnya pukul 16.30 sore tetapi masih banyaknya pegawai yang selalu pulang lebih awal sebelum jam pulang kantor dengan alasan menyelesaikan tugas atau aktivitas di luar kantor tetapi nyatanya tidak sesuai dengan apa yang pegawai lakukan di luar kantor, begitu juga penulis melihat selesai jam istirahat pada pukul 13.00 yang seharusnya para pegawai sudah berada diruangan kerja untuk melanjutkan pekerjaan, masih banyak pegawai yang berada diluar ruangan melakukan kegiatan diluar pekerjaan. Kurangnya pemahaman pegawai atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan presepsi yang berbeda yang berlaku di kantor/instansi pemerintah, kurangnya kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan yang berlaku, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Banyak pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, pegawai tidak mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur dan masih banyak pegawai yang datang dikantor tidak menggunakan seragam kerja sesuai peraturan yang telah di tetapkan. Akan tetapi, apabila indikasi-indikasi disiplin kerja tidak dilaksanakan secara efektif maka hal tersebut menjadi masalah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penitian dengan judul**. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Manado.”**

* 1. **Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang dan pengamatan, identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat tanpa mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.
2. Masih banyak pegawai tidak efektif dalam menggunakan jam kerja.
3. Masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai prosedur.
4. Masih ada pegawai yang bekerja tidak memperhintungkan waktu yang ada. Selalu menunda-nunda pekerjaan.
5. Masih banyak pegawai yang tidak memperhatikan penggunaan seragam kerja.
6. Masih banyak pegawai yang belum mengerti tentang apa yang akan dikerjakan atau bagaimana mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dikarenakan pegawai yang menerima tugas atau pekerjaan tidak memperhatikan petunjuk pengerjaan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
7. Sarana dan prasarana yang di sediakan oleh kantor masih kurang mendukung dalam penyelesaian tugas dan masih terdapat peralatan yang tidak berfungsi dengan baik.
   1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi Masalah yang ada, maka penulis merumuskan masalahnya, sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pada Pengadilan Negeri Manado?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Manado?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Manado?
   1. **Tujuan Dan Manfaat**
   2. **Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pada Pengadilan Negeri Manado.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Manado.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Manado.
   1. **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. **Bagi Penulis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah dan meningkatkan ilmu pengetahuan bagi penulis serta mampu memecahkan masalah ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan mengenai Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

1. **Bagi Pihak Akademik**

Dapat menjadi bahan acuan pustaka serta referensi yang menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian-penelitian selajutnya yang berhubungan dengan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

1. **Bagi Pihak Perusahaan**

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi dan kontribusi serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai bagi Pengadilan Negeri Manado.