**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Untuk itu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang lebih terampil dan profesional dalam menghadapi permasalahan yang timbul guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena pada dasarnya keberhasilan suatu kantor/instansi terdapat pada sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja.

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar, pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Saat ini dunia kerja membutuhkan orang yang berpikir untuk maju, inovasif, cerdas dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi persaingan yang terjadi di setiap kantor/instansi pemerintah.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal, hal tersebut di kemukakan oleh Zainal *at all* (2014:1). Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai sebuah instansi yang tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai target kerja kantor/instansi.

Disiplin kerja merupakan ketentuan berupa peraturan-peraturan yang mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan peraturan-peraturan tersebut. Tindakan disiplin ini merupakan pengurangan yang dipaksakan oleh atasan terhadap imbalan yang diberikan oleh kantor/instansi karena adanya suatu khasus tertentu. Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran, penurunan pangkat atau gaji, dan pemecatan. Tindakan-tindakan insdisipliner ini disebabkan rendahnya kinerja karyawan atau pelanggaran-pelanggaran aturan di kantor/instansi.

Didalam kaitannya dengan disiplin kerja, Fahmi (2016:75), mengemukakan kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Faktor-faktor kepemimpinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari karyawan, demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dilingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sessuai dengan yang telah ditetapkan.

Motivasi juga menjadi suatu kekuatan tenaga atau daya suatu keadaan yang kompleks dengan kesiap-sediaan dalam diri seseorang untuk bergerak kearah tujuan tertentu baik disadari maupun tidak disadari. Adapun yang ditegaskan oleh Zainal, *at all* (2014:607), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pimpinan perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah pemberian motivasi. Sebab itu pemberian motivasi yang tinggi akan meningkatkan kedisiplinan para karyawan agar mencapai prestasi kerja yang tinggi. Maka dengan sendirinya disiplin kerja akan baik sehingga karyawanpun bisa mencapai prestasi kerja.

Terkait hal diatas menurut Mangkunegara *dalam* Suma (2012:21), menyatakan “Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan *research gap* di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai disiplin kerja dan pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals Finance Departmen Manado.

PT. Nusa Halmahera Minerals Finance Departmen Manado adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan, untuk finance departmen yang ada di manado lebih terfokus pada bagian administrasi, keuangan, dan perpajakan, dengan demikian PT. Nusa Halmahera Minerals Finance Departmen Manado harus mampu mengelola sumber daya internal agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan menilai disiplin kerja serta motivasi yang diberikan agar tujuan organisasi bisa tercapai. Disiplin kerja dinilai sangat penting karena disiplin merupakan elemen vital dalam lingkungan kerja. Dengan adanya disiplin kerja dan pemberian motivasi akan meningkatkan prestasi kerja yang berkualitas. Banyak cara yang telah dilakukan oleh PT. NHM Finance Departmen Manado untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Walaupun sudah berbagai cara yang dilakukan, namun permasalahan terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi. Hal tersebut terlihat pada karyawan yang datang bekerja tidak tepat waktu sesuai yang telah ditentukan, adapun presentase keterlambatan dibawah ini:

**Tabel 1.1**

**Data Keterlambatan Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jumlah Karyawan | Jumlah Karyawan yang Terlambat | Presentase |
| 77 | 53 | 59% |

Selanjutnya adanya pekerjaan yang masih tertunda-tunda, dan masih ada karyawan yang tidak taat aturan dalam berpakaian kantor, serta tidak adanya sanksi-sanksi yang diberikan oleh pimpinan, dan masih adanya karyawan yang masih kurang keterampilannya, kurang di adakannya pelatihan untuk keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, masih ada beberapak karyawan yang tidak ikut ambil bagian dari kegiatan-kegiatan kantor yang dilaksananakan. Tentunya hal-hal tersebut akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang akan di hasilkan. Bukan hanya mengenai disiplin kerja, motivasi pun masih kurang, hal tersebut terlihat dari kedisiplinan yang diperlihatkan oleh karyawan

Fakta yang ada dilapangan menunjukan adanyan penurunan prestasi kerja para karyawan, hal ini disebabkan kurangnya pemberian motivasi agar karyawan dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Untuk itu agar meningkatnya disiplin kerja karyawan pimpinan harus memotivasi karyawan sehingga sikap disiplin kerja dalam diri karyawan akan muncul. Dengan demikian karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan disiplin yang tinggi.

Oleh karena itu, mengingat pentingnya disiplin kerja dan motivasi serta pertasi kerja pada PT. Nusa Halmahera Minerals Finance Departmen Manado, maka diajukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals Finance Departmen Manado”**

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, masalah dapat diidentifikasikan sebagai berikut :

1. Karyawan sering telambat ke kantor

Jam kerja pada PT. Nusa Halmahera Minerals Finance Department Manado yaitu pukul 08.00 tetapi karyawan sering kali datang terlambat hingga pukul 09.00, hal tersebut dapat menyebebkan pekerjaan terhambat.

1. Ketegasan pimpinan yang masih kurang

Pimpinan kurang tegas dalam menegur karyawan yang melakukan tindakan melanggar peraturan atau tidak disiplin.

1. Pekerjaan masih ada yang tertunda-tunda

Adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, padahal pekerjaan boleh selesai pada saat itu juga.

1. Karyawan diwajibkan untuk menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Namun seringkali pegawai melanggar seperti penggunaan seragam kantor dan mengikuti pertemuan setiap hari.
2. Kurangnya sanksi atau hukuman ketika melanggar aturan membuat para karyawan terus melanggar aturan yang sudah ditetapkan.
3. Kurangnya pemberian motivasi

Kurangnya pemberian motivasi karena pimpinan tidak tegas kepada karyawan sehingga ketidakdisiplinan yang terjadi masih terus terjadi.

1. Masih banyak karyawan menggunakan waktu dengan tidak bekerja melainkan hanya menghabiskan waktu dengan mengobrol dan santai.
2. Masih ada karyawan yang tidak teliti dalam penyelesaian tugas, terlihat dari beberapa karyawan masih ada yang melakukan kesalahan padahal pekerjaan tersebut telah dikerjakan setiap hari.
3. Terdapat karyawan yang masih kurang keterampilannya dalam bekerja. Keterampilan yang dimaksud disini adalah, penggunaan mesin *sacaner* yang akan dihubungkan kedalam sistem operasional perusahaan, juga dalam penerapan sistem kearsipan.
4. Masih kurang dilaksanakannya pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kinerja.

**1.3 Perumusan Masalah**

 Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja pada PT. Nusa Halmahera Minerals Finance Departmen Manado?
2. Bagaimana pengaruh motivasi pada PT. Nusa Halmahera Minerals Finance Departmen Manado?
3. Bagaimana pengaruh prestasi kerja karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals Finance Departmen?

**1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada PT. Nusa Halmahera Minerals Finance Departmen Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pada PT. Nusa Halmahera Minerals Finance Departmen Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja pada PT. Nusa Halmahera Minerals Finance Departmen Manado.

**1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi mengenai kedisiplinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals Finance Departmen Manado.
2. Bagi institusi, dapat menjadi bahan acuan pustaka untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan kedisiplinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan serta bermanfaat bagi proses pendidikan di jurusan Administrasi Bisnis, program studi Manajemen Bisnis.
3. Bagi penulis, mampu memahami ilmu pengetahuan mengenai bagaimana penerapan kedisiplinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dan menambah wawasan dalam penulisan karya ilmiah dimasa yang akan datang.