BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era modernisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan propesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Karena itu, sumber daya manusia perlu dimanaj secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas SDM yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi asset organisasi dalam memenangkan persaingan bisnis, tanpa adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik maka perusahaan akan sulit berjalan atau akan cepat mengalami rugi besar bahkan bangkrut. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari MSDM, kita perlu memperhatikan seberapa besar minat kerja atau motivasi kerja untuk dapat melakukan sesuai proses kerja.

Menurut Purwanto (2002;73) Motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Pengertian motivasi ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorangan motivasi, jika motivasi/minat kerja telah terpenuhi maka disiplin bisa dapat dijalankan sesuai dengan aturan kerja yang berlaku.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan, Menurut Viethzal (2004;443) mengemukakan bahwa disiplin yang baik

mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah minat kerja dan semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

PT.Jamsostek cabang Gorontalo merupakan suatu perusahaan yang bekerja menawarkan program jaminan sosial yang merupakan program perlindungan kesehatan bagi tenaga kerja. Tujuan program ini adalah menjamin adanya keamanan dan kepastian tehadap resiko-resiko keselamatan kerja. Adapun program yang ditawarkan berupa Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Dan Jaminan Kematian (JK).

Dengan begitu banyaknya program jaminan sosial yang menggunakan pogram Jamsostek, maka PT.Jamsostek Gorontalo harus profesional dalam bekerja, untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas serta tepat waktu dalam melayani berbagai macam konsumen, untuk menciptakan profisionalisme dalam bekerja maka perusahaan perlu memberikan motivasi terhadap karyawan baik berupa dispensasi, jaminan kesehatan, konpensasi dan lain sebagainya.

Terkait dengan hal itu, peneliti melakukan pengamatan dan observasi lapangan ditemukan fenomena yang terjadi yaitu kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga berdampak pada kedisipilinan kerja seperti ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, dan terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, serta masih terbatasnya sarana dan prasarana dan kurangnya motivasi kerja sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ”*Pengaruh Motivasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Jamsostek (persero) Cabang Gorontalo”*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Kerja sama antar karyawan kurang maksimal, sehingga terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya
2. Masih terbatasnya saran dan prasarana yang ada pada PT Jamsostek Gorontalo.
3. Kurangya pelatihan-pelatihan tentang teknis operasional yang mendukung kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu seberapa besar Pengaruh Motivasi terhadap Kedisiplinan Kinerja Karyawan pada PT. Jamsostek (persero) Cabang Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi terhadap Kedisiplinan kerja karyawan Pada PT. Jamsostek (persero) Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang lembaga publik, khususnya pada motivasi karyawan dan kedisiplinan kerja karyawan itu sendiri.

1.5.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan dalam rangka peningkatan disiplin kerja karyawan melalui motivasi kerja.