



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu elemen penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang mampu menggerakkan seluruh aktivitas guna pencapaian tujuan pada organisasi tersebut. Hal ini menandakan diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif didalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan.

Pada saat sekarang ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau asset bagi institusi ataupun organisasi. Mengelola SDM dalam suatu organisasi sangatlah penting, dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. SDM dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam organisasi.

Namun, masalah yang sering dihadapi adalah adanya faktor sikap dan perilaku pegawai yang tidak dapat dikendalikan dalam proses pengelolaan SDM. Hal ini dikarenakan organisasi yang menaunginya kurang memahami faktor yang mempengaruhinya terbentuknya perilaku individu tersebut.

Fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan yang telah baik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku pegawai. Salah satu bentuk perilaku pegawai yang membuat dampak kurang baik adalah masalah disiplin kerja, dimana disiplin kerja ini merupakan bentuk perilaku yang sering dilanggar oleh para pegawai yang berada pada suatu organisasi. Pelanggaran disiplin ini bisa dilihat dari tingkah laku pegawai yang sering datang terlambat, pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan mangkir disaat jam kerja. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai untuk melaksanakan aturan-aturan organisasi. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan organisasi dapat berjalan kearah yang lebih baik.

Dari beberapa jenis pelanggaran disiplin yang telah di paparkan diatas tentunya semua hal tersebut memiliki faktor penyebab seperti timbulnya rasa kurang puas yang dialami oleh para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dapat di ketahui bahwa yang membuat para pegawai merasa kurang puas adalah seperti adanya Mutasi dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat pegawai tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Undang-Undang Nomor 53 tahun 2010 Pasal 1 ayat 1-4 yang menjelaskan tentang perbuatan yang melanggar aturan dan hukuman yang dijatuhkan kepada PNS yang melanggar peraturan disiplin PNS.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik dengan kata lain menghasilkan kinerja yang baik (Hasibuan, 2012).

Dalam hal ini peneliti mengambil sampel Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru. Terbentuknya Badan Pelayanan Terpadu merupakan komitmen nyata Pemerintah Kota Pekanbaru sebagai wujud keinginan untuk lebih meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. BPT resmi mulai beroperasi pada tanggal 5 Januari 2009. BPTPM dibentuk berdasarkan Perda Kota Pekanbaru Nomor 10 Tahun 2013 tentang perubahan atas peraturan daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 tahun 2008 tentang pembentukan susunan, kedudukan dan tugas pokok organisasi lembaga teknis daerah dilingkungan pemerintahan Kota Pekanbaru yang di tandatangani pada tanggal 16 Desember 2013 yang menjelaskan bahwa dalam upaya meningkatkan pelayanan perizinan dan non perizinan, baik dari unsur pelayanan perizinan secara umum maupun pelayanan perizinan bidang penanaman modal maka kelembagaan Badan Pelayanan Terpadu digabung kelembagaannya dengan Badan Penanaman Modal dan Promosi, penggabungan kelembagaan ini untuk mengefektifkan pelayanan sesuai dengan maksud pelayanan terpadu satu pintu.

Sesuai Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 10 Tahun 2013 tentang Pembentukan SOTK Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru. Badan Pelayanan Terpadu mempunyai tugas melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah Daerah Kota dalam Bidang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan secara terpadu.

Untuk mewujudkan tugas pokok kantor pelayanan terpadu Kota Pekanbaru dengan baik mempunyai beberapa fungsi yaitu merumuskan Penerbitan dalam pelayanan dibidang perizinan dan perizinan, melaksanakan fasilitasi perizinan dan penerbitan akta, informasi dan retribusi, melaksanakan semua kegiatan tata usaha dan memberikan informasi kepada masyarakat tentang prosedur pengajuan pelayanan perizinan.

Dapat diketahui bahwa pada saat sekarang ini jumlah Pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru sebanyak 64 orang Pegawai. Dari pertama berdiri hingga sekarang BPTPM memberikan yang terbaik untuk pegawai.

Adapun data jumlah Pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pelayanan terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) dalam kurun waktu 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dan Tingkat Jumlah Pegawai Mutasi Pada Badan Pelayanan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru.**

Tahun	Jumlah Pegawai Awal Tahun	Jumlah Pegawai Masuk	Jumlah Pegawai Pindah	Jumlah Pegawai Akhir Tahun	Jumlah Rata-Rata Pegawai
2011	70	3	2	71	70
2012	71	1	3	69	70
2013	69	2	1	70	70
2014	70	3	4	69	70
2015	69	1	6	64	66

**Sumber : Badan Pelayanan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru, 2016**

© Hak cipta UIN Suska Riau  
 Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah Pegawai yang pindah dan masuk mengalami kenaikan dan penurunan dan terdapat jumlah Pegawai yang keluar tertinggi terdapat pada tahun 2014 dan 2015 dimana puncaknya terdapat pada tahun 2015 dengan timbulnya beberapa peraturan baru tentang ketentuan Pegawai mengenai tingkat pendidikan standar pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru.

Selain di lihat dari tabel di atas dapat juga di lihat dari sisi absensi Pegawai yang setiap tahunnya terlihat kurang bagus yang artinya banyak yang tidak masuk tanpa keterangan yang jelas. Berikut adalah data absensi Pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Badan Pelayanan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Hari Kerja	Absensi			Jumlah Pegawai	Persentase absen (%)
			Sakit	Izin	Alpha		
2011	70	269	3	6	4	13	4,83
2012	71	269	5	6	3	14	5,20
2013	69	269	7	5	2	14	5,20
2014	70	269	8	7	4	19	7,06
2015	69	269	7	8	3	18	6,69

**Sumber : Badan Pelayanan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru, 2016**

Melihat data absensi di atas dapat di ketahui bahwa mulai dari tahun 2011 hingga tahun 2015 setiap tahunnya mengalami kenaikan terus sedikit demi sedikit. Namun hal inilah yang harus di perhatikan oleh seorang pemimpin tentang bagaimana disiplin Pegawai dalam bekerja.

Melalui hal tersebut peneliti mengangkat judul penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PELAYANAN TERPADU DAN PENANAMAN MODAL (BPTPM) KOTA PEKANBARU”**.

### 1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru?
2. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat adalah dilakukan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan bagi organisasi dalam mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM) Kota Pekanbaru..
2. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari dan diperoleh selama menjalani perkuliahan untuk menambah wawasan dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
3. Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama di masa yang akan datang.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis penyusunan skripsi ini terdiri dari enam (6) bab seperti yang diuraikan dalam sistematika penulisan berikut ini:

## BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menguraikan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hepotesis dan variabel-variabel penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data populasi dan sampel sampai teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan. Dengan demikian dapat diketahui berapa jumlah sampel yang dapat penulis ambil.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini penulis memuat sejarah singkat berdirinya perusahaan, kegiatan, aktifitas dan pertumbuhan perusahaan serta struktur organisasi perusahaan.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang dilakukan.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang isi pembahasan dari bab-bab sebelumnya dan saran-saran yang bermanfaat.

### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.