

Hak Cipta Diindungi 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.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumberdaya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya didalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai menghadapi masalah mengenai sumberdaya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan sendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumberdaya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditemukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Disuatu perusahaan atau organisasi, kinerja merupakan hal yang terpenting karena tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai

Hak Cipta Diindungi 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.

yang di harapkan. Sebab kinerja yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia. Manusia merupakan komponen terpenting sebab berhasil atau tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh manusianya itu sendiri dalam bekerja. Kinerja perusahaan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang di pengaruhi oleh faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode tertentu (Tika 2010:122).

Selain hal diatas faktor disiplin juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan karyawan dalam mengikuti norma dan budaya yang diterapkan oleh organisasi, serta meningkatkan efesiensi dan kinerja para karyawannya.

Dengan adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan semangat kerja tinggi, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran untuk melaksanakan pekerjaannya. Peraturan yang ada dalam menciptakan tata tertib yang baik disebuah perusahaan. Namun pada pegawai BKKBN Pekanbaru masih adanya pelanggaran disiplin absensi yang dilakukan oleh pegawai kepada perusahaan dan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

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.

Tabel 1.1 : Rekapitulasi Absensi Pegawai BKKBN Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi Tidak Hadir / Tahun	Terlambat	Cepat Pulang	Jumlah	Hari Kerja	Presentase
2011	104	20	15	20	55	240	13,2%
2012	101	25	17	18	60	240	14,4%
2013	98	22	30	23	75	240	18%
2014	92	35	23	20	78	240	18,72%
2015	98	40	25	23	88	240	21,12%

Sumber: BKKBN Provinsi Riau 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 5 tahun terakhir rekapitulasi absensi Pegawai BKKBN Provinsi Riau Pekanbaru mengalami peningkatan. Dimana tahun 2011 terdapat jumlah karyawan 104 dari hari kerja 240 dimana absensi ketidakhadiran 20 orang, terlambat 15, dan cepat pulang 20 hingga jumlahnya menjadi 55 maka presentase 13,2%. Kemudian pada tahun 2012 terdapat jumlah karyawan 101 dari hari kerja 240, absensi ketidakhadiran 25 orang, terlambat 17, dan cepat pulang 18 sehingga jumlahnya menjadi 60 yang tingkat presentasinya menjadi 14,4%. Selanjutnya pada tahun 2013 jumlah karyawan mengalami penurunan menjadi 98 dari hari kerja 240 serta absensi ketidakhadiran mengalami penurunan menjadi 22, terlambat 30 dan cepat pulang 23 sehingga jumlahnya menjadi 75 yang tingkat presentasinya menjadi 18%. Pada tahun 2014 jumlah karyawan 92 dari hari kerja 240. Absensi ketidakhadiran mengalami kenaikan menjadi 35, terlambat 23, cepat pulang 20 sehingga jumlahnya menjadi 78 dan presentasinya 18,72%. Dan pada tahun 2015 jumlah karyawan 98 dari hari kerja 240. Absensi ketidakhadiran mengalami kenaikan menjadi 40 orang, terlambat 25, cepat pulang 23 sehingga jumlahnya menjadi 88 dan presentasinya mencapai 21,12%.

Penelitian ini mengambil objek pada BKKBN Provinsi Riau Pekanbaru yang merupakan lembaga pemerintah non departemen yang berkedudukan langsung dibawah presiden dengan fungsi membantu presiden dalam menetapkan kebijakan pemerintah dibidang program KB Nasional dan mengkoordinasikan pelaksanaan program KB Nasional. Untuk melaksanakan tugas yang telah dirumuskan didalam GBHN dilakukan penyempurnaan kembali organisasi BKKBN dengan keputusan Presiden RI Nomor 64 Th 1983. Dirumuskan bahwa program KB Nasional bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ibu dan anak serta mewujudkan keluarga kecil, bahagia dan sejahtera dengan mengendalikan kelahiran untuk mengendalikan pertumbuhan indonesia. Untuk itu BKKBN Pekanbaru sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan kepuasan kerja perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Untuk mengetahui Penilaian kinerja BKKBN dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Rekap Penilaian Pegawai BKKBN Provinsi Riau Pekanbaru

Tahun	Sekertariat		Advokasai, pergerakan dan Informasi		KS (Keluarga Sejahtera) dan PK (Pemberdayaan Keluarga)		Pengadilan Pendudukan		KB (Keluarga Berencana) dan KR (Kesehatan Reproduksi)		Pelatihan dan Pengembangan	
	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
2011	85%	B	78%	C	78%	C	80%	B	77%	C	84%	B
2012	83%	B	80%	B	81%	B	82%	B	80%	B	82%	B
2013	80%	B	82%	B	85%	B	84%	B	82%	B	80%	B
2014	79%	C	81%	B	83%	B	79%	C	85%	B	79%	C
2015	77%	C	78%	C	75%	C	80%	B	75%	C	78%	C

Sumber: BKKBN Provinsi Riau 2016

Hak Cipta Diindungi 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan:

90 – 100	: Sangat Baik (A)
80 – 89	: Baik (B)
70 – 79	: Cukup (C)
0 – 69	: Kurang (D)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 5 tahun terakhir penilaian kinerja karyawan pada BKKBN Pekanbaru mengalami ketidak stabilan. Dimana pada tahun 2011 pada bagian sekretariat yaitu 85%, selama tahun 2012 dan 2013 turun masing-masing menjadi 83% dan 80%, tahun 2014 sebesar 79% dan tahun 2015 telah terjadi lagi penurunan kinerja menjadi 77%. Pada advokasi, pergerakan dan informasi tahun 2011 yaitu 79%, selama tahun 2012 dan 2013 masing-masing menjadi 80% dan 82%, tahun 2014 sebesar 81% dan pada tahun 2015 turun menjadi 78%. Pada bagian KS dan PK tahun 2011 yaitu 78%, di tahun 2012 dan 2013 mengalami kenaikan masing-masing 81% dan 85%, pada tahun 2014 dan 2015 mengalami penurunan menjadi 83% dan 75%. Pada bagian pengadilan pendudukan di tahun 2011- 2015 yaitu 80%, 82%, 84%, 79% dan 80%. Serta pada bagian KB dan KR di tahun 2011-2015 mengalami kenaikan yaitu 77%, 80%, 82%, 85%, dan 75%. Dan pada bagian pelatihan dan pengembangan di tahun 2011 yaitu 84%, selama tahun 2012 dan 2013 mengalami penurunan menjadi 82% dan 80%, tahun 2014 sebesar 79% dan di tahun 2015 mengalami penurunan menjadi 78%.

Dari hasil observasi diketahui bahwa masalah kedisiplinan yang terjadi di KBBKN adalah masih adanya karyawan yang datang dan pulang tidak tepat

Hak Cipta Diindungi 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.

pada waktu yang ditetapkan, masih adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku seperti keluar masuk pada jam kerja, serta banyaknya karyawan yang mangkir pada hari kerja.

Selain disiplin faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berdasarkan survei dilapangan suasana lingkungan kerja di BKKBN yaitu kondisi ruangan yang sempit dan tata letak ruang yang tidak sesuai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti adanya arsip yang bertumpukan dilantai dan susunan meja pegawai yang tidak beraturan.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antuisi untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKKBN PEKANBARU”**

Hak Cipta Diindungi 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.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana Pengaruh Disiplin secara parsial terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Riau?
- b. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Riau?
- c. Bagaimana Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Riau?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang dikemukakan, maka dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin secara parsial terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Riau.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan secara parsial terhadap kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Riau.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Lingkungan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Riau

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi BKKBN Provinsi Riau Pekanbaru

Sebagai informasi dan pertimbangan bagi BKKBN untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BKKBN Provinsi Riau Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi 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.

2) Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

3) Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah secara garis besar penyusunan skripsi ini maka penulis membagi ke dalam 6 (enam) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu : Kinerja karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang di gunakan.

Hak Cipta Diindungi 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.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian akhir skripsi ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.