

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat di perlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam organisasi memiliki kegiatan pencapaian tujuan yang faktor terpentingnya yaitu sumber daya manusia. Karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

Dalam kehidupan berorganisasi manusia sering kali dihadapkan dengan munculnya berbagai masalah, dan masalah yang paling sering dihadapi oleh organisasi atau lembaga adalah sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan dinamis yang mampu menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan dapat mencapai tujuan.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, pegawai tidak terlepas dari aturan-aturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh organisasi dimana pegawai tersebut mengembangkan keahliannya. Aturan-aturan yang telah dibuat organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Aturan yang ada dalam sebuah organisasi biasanya tercermin dalam suatu tindakan disiplin.

Disiplin merupakan tindakan suatu proses atau hasil pengarahan, pengendalian, keinginan, dorongan atau kepentingan demi suatu cita-cita atau untuk mencapai tindakan yang lebih efektif yang dapat diandalkan. Diharapkan para pegawai mematuhi peraturan yang telah di buat organisasi karena mereka memahami dan mendukungnya bukan karena terhadap hukuman yang diberikan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kerja yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salahsatu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya performance kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Kedisiplinan membawa manfaat yang besar bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi. Bagi pegawai kedisiplinan sangat bermanfaat dalam usaha mengembangkan kemampuan dirinya baik yang bersikap umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Di lain pihak, bagi organisasi, program ini dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai organisasi tersebut.

Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan merupakan organisasi yang melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam bidang pelayanan pelayanan publik yang unggul di bidang perizinan dan non perizinan secara terpadu. Mewujudkan pelayanan prima untuk internal organisasi, mewujudkan pengembangan program dan kajian yang komprehensif mengenai penanaman modal dan mewujudkan pelayanan yang prima di bidang perizinan atau non perizinan bagi masyarakat di Kabupaten Pelalawan.

Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu di Pangkalan kerinci Kabupaten Pelalawan mempunyai jadwal hari dan kerja sebagai berikut :

1. Apel pagi dimulai pukul 07.45

Absensi ini berjalan secara manual atau tertulis dimana absen untuk pagi dimulai pada pukul 07.45 WIB dilanjutkan dengan apel, dan ditutup pada pukul 08.15 WIB.

2. Apel sore dimulai pukul 16.00

Absensi ini berjalan secara manual atau tertulis dimana absen untuk sore diselenggarakan pada pukul 16.00 WIB, dan ditutup pada pukul 17.00 WIB

Tabel 1.1: Perijinan yang telah diterbitkan oleh Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Pelalawan Tahun 2013

Bulan	Perijinan yang telah diterbitkan			
	SITU (Surat Izin Tempat Usaha)	SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan)	TDP (Izin Tanda Daftar Perusahaan)	IMB (Izin Mendirikan Bangunan)
Januari	9 Buah	9 Buah	9 Buah	6 Buah
Februari	110 Buah	110 Buah	110 Buah	13 Buah
Maret	60 Buah	60 Buah	60 Buah	26 Buah
April	53 Buah	53 Buah	53 Buah	13 Buah
Mei	19 Buah	19 Buah	19 Buah	16 Buah
Juni	84 Buah	84 Buah	84 Buah	3 Buah
Juli	38 Buah	38 Buah	38 Buah	10 Buah
Agustus	18 Buah	18 Buah	18 Buah	28 Buah
September	30 Buah	30 Buah	30 Buah	4 Buah
Oktober	24 Buah	24 Buah	24 Buah	13 Buah
November	49 Buah	49 Buah	49 Buah	20 Buah
Desember	34 Buah	34 Buah	34 Buah	13 Buah
jumlah	528 Buah	528 Buah	528 Buah	165 Buah
Standar	500 Buah	500 Buah	500 Buah	200 Buah

Sumber: Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat penjelasan-penjelasan mengenai perijinan yang telah diterbitkan oleh Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan tahun 2013 selama januari sampai desember. Dari penjelasan tersebut dilihat bahwa surat izin yang diterbitkan empat macam, yaitu SITU (Surat Izin Tempat Usaha), SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan), TDP (Izin Tanda Daftar Perdagangan), dan IMB (Izin Mendirikan Bangunan). Surat yang diterbitkan SITU sebanyak 528 dengan

standar 500 buah, SIUP sebanyak 528 buah dengan standar 500 buah, TDP sebanyak 528 buah dengan standar 500 buah, dan IMB sebanyak 165 buah dengan standar 200 buah. Dari masing-masing surat yang telah diterbitkan terlihat dimana kinerja pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu ada yang tidak mencapai.

Salah satu pengaruh disiplin kerja pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu dapat dilihat dari tingkat absensi atau ketidakhadiran pegawai. Sebab masalah absensi merupakan hal yang paling penting harus diperhatikan oleh setiap pegawai karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja pegawai. Tingkat absensi merupakan tolak ukur untuk melihat kinerja yang ada pada pegawai.

Tabel 1.2: Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun 2013

NO	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Hari Kerja Efektif (hari)	Jumlah Ketidakhadiran (orang)	% Ketidakhadiran
1	Januari	74	21	18	24,3 %
2	Februari	74	20	10	13,5 %
3	Maret	74	19	13	17,5 %
4	April	74	22	14	18,9 %
5	Mei	74	22	15	20,3 %
6	Juni	74	19	10	13,5 %
7	Juli	74	23	3	4,1%
8	Agustus	74	17	12	16,2 %
9	September	74	21	6	8,1 %
10	Oktober	74	21	4	5,4 %
11	November	74	20	6	8,1 %
12	Desember	74	20	8	10,81 %

Sumber: Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan 2013

Dari tabel diatas terlihat bahwa pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

yang tercatat dari bulan Januari sampai 31 Desember 2013 sebanyak 74 orang. Dari tabel tersebut dapat dilihat rata-rata tingkat ketidakhadiran pegawai adalah pada bulan Januari ketidakhadiran pegawai berjumlah 18 orang tingkat persentase 24,3%, pada bulan Februari ketidakhadiran pegawai berjumlah 10 orang tingkat persentase 13,5%, pada bulan Maret ketidakhadiran pegawai berjumlah 13 orang tingkat persentase 17,5%, pada bulan April ketidakhadiran pegawai berjumlah 14 orang tingkat persentase 18,9%, pada bulan Mei ketidakhadiran pegawai berjumlah 15 orang tingkat persentase 20,3%, pada bulan Juni berjumlah 10 orang tingkat persentase 13,5%, pada bulan Juli 3 orang dengan persentase 4,1%, pada bulan Agustus 12 orang dengan persentase 16,2%, pada bulan September 6 orang dengan persentase 8,1%, pada bulan Oktober 4 orang dengan persentase 8,1%, pada bulan November 6 orang dengan persentase 8,1%, dan pada bulan Desember 8 orang dengan persentase 10,8%. Dari penjelasan tersebut terlihat banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja menggambarkan kurangnya disiplin pegawai yang mengganggu jalannya aktivitas organisasi.

Diantara Pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan ditemukan adanya yang menyebabkan berkurangnya kinerja pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Hal tersebut dapat diketahui melalui berbagai gejala-gejala yang terjadi dilapangan antara lain :

- a. Adanya sebagian pegawai yang jarang masuk kerja dan datang terlambat.

- b. Adanya sebagian pegawai yang tidak berada ditempat atau tidak melaksanakan tugasnya pada saat jam kerja.
- c. Adanya sebagian pegawai memberikan hasil kerja yang kurang memuaskan.
- d. Minimnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi
- e. Adanya sebagian pegawai yang kurang melakukan komunikasi terhadap teman sejawatnya, khususnya terhadap hal-hal yang menyangkut tugas dan tanggung jawab bersama dalam kerja.

Seperti yang kita ketahui dalam suatu instansi, segala sesuatu yang dilakukan dituntut untuk dapat berjalan cepat, lancar, dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, instansi perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas serta lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai. Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu.

Begitu juga dalam suatu organisasi, komunikasi sesama rekan kerja sangat di perlukan karena di dalam organisasi terdapat beberapa orang yang menjalankan organisasi, di mana orang-orang tersebut saling membutuhkan satu sama lain. Jika di dalam organisasi tersebut hubungan setiap orang-orang berjalan dengan baik ini menandakan tidak ada kesenggangan ataupun

komunikasi yang kurang lancar. Maka akan berdampak kepada kinerja dan rasa tanggungjawab pegawai terhadap suatu pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat di hasilkan dengan baik sesuai tujuan organisasi.

Memperhatikan kepentingan pegawai dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan prestasi kerja. Seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya.

Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Prestasi kerja merupakan suatu penghargaan yang merupakan kebutuhan manusia. Pemimpin dalam suatu organisasi berhak untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang mempunyai prestasi dalam bekerja. Penghargaan yang di berikan pimpinan kepada pegawai yang berprestasi baik itu ucapan langsung, penghargaan yang diberikan berupa materi maupun penghargaan yang diberikan berupa jabatan baru. Penghargaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai yang berprestasi berguna untuk merangsang kinerja pegawai agar lebih baik lagi dalam bekerja. Serta menjadikan pegawai tersebut mempunyai kinerja yang baik dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut.

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian terlebih dahulu dijelaskan bahwa meningkatnya atau turunnya kedisiplinan pegawai akan mempengaruhi pula kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIJINAN TERPADU DI PANGKALAN KERINCI KABUPATEN PELALAWAN “**

1.2 Perumusan Masalah

Setelah mempelajari latar belakang di atas, maka penulis mencoba membuat rumusan masalah yang dihadapi oleh perusahaan yaitu :

- a. Bagaimana Displin Kerja pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan ?
- b. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan ?
- c. Apakah Displin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu di Pangkalan Kerinci KabupatenPelalawan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian ini adalah :

1.3.1 Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis Disiplin Kerja pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

- b. Untuk menganalisis Kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.
- c. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

1.3.2 Adapun yang mejadi manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi Organisasi dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memebrikan sumbangan pemikiran kepada pihak organisasi khususnya pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.
- b. Bagi karyawan dengan adanya penelitian ini dihaeapkan agar dapat meningkatkan kinerja.
- c. Bagi penulis sendiri untuk menambah pengetahuan dan paparan serta pengembangan ilmu yang penulis peroleh selama dibangku kuliah.
- d. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah referensi dari hasil penelitian ini terutama penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

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

BAB II : Telaah Pustaka

Dalam bab ini penulis menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan tentang disiplin kerja dan kinerja, konsep operasional, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum Organisasi

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, struktur organisasi dan uraian masing-masing tugas.

BAB V : Hasil Penelitian

Bab ini penulis menjelaskan tentang hasil pembahasan dan hasil penelitian.

BAB VI : Penutup

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang diperoleh dari bab-bab sebelumnya.