

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting dan tak terpisahkan dari setiap perusahaan, baik korporasi maupun institusi. Dalam menilai kemajuan suatu perusahaan, sumber daya manusia juga cukup penting. Sumber daya manusia pada dasarnya adalah orang-orang yang bekerja di perusahaan sebagai motivator, ahli strategi, dan pemikir.

Pekerja adalah modal atau aset bagi perusahaan atau organisasi, bukan sekadar sumber daya. Oleh karena itu, muncullah istilah modal manusia sebuah frasa yang berbeda dari sumber daya manusia. Alih-alih dipandang sebagai liabilitas (beban), sumber daya manusia di sini dipandang sebagai aset berharga yang dapat dikembangkan dan dilipatgandakan (dibandingkan dengan portofolio investasi). Gagasan bahwa sumber daya manusia merupakan investasi bagi perusahaan atau lembaga menjadi pusat perhatian di sini.

Nadapdap(2022) Ilmu dan seni mengalokasikan orang dan sumber daya lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai manajemen. Pandangan ini menyatakan bahwa manajemen adalah disiplin ilmu yang secara teratur berupaya memahami mengapa dan bagaimana orang berkolaborasi untuk mencapai tujuan dan untuk meningkatkan sistem kerja sama ini demi kebaikan umat manusia. Tugas-tugas manajemen antara lain pengorganisasian, penempatan staf, perencanaan, komunikasi, motivasi, kepemimpinan, dan pengawasan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, disiplin kerja, dan motivasi kerja; sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, disiplin kerja yang baik, dan motivasi kerja yang kuat semuanya akan berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik secara keseluruhan.

Rasa tanggung jawab yang kuat dalam diri seseorang atas tugas yang diberikan tercermin dalam disiplinnya. Pengembangan manajemen kinerja perlu komprehensif dan berkelanjutan. Perencanaan, pemantauan, penilaian, dan evaluasi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai manajemen berbasis kinerja.

Perusahaan mencari orang-orang yang bersedia mengerahkan banyak upaya dan ingin mencapai hasil kerja terbaik, selain mereka yang berbakat, berpengetahuan luas, dan terampil. Jika sumber daya manusia tidak mau menggunakan keterampilan, kemampuan, dan keahlian mereka, maka organisasi tidak akan mendapatkan manfaat dari kehadiran mereka. Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan aspek terpenting dari MSDM karena sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil terbaik tanpa disiplin kerja karyawan yang kuat. Tingkat akuntabilitas seseorang atas tugas yang diberikan tercermin dalam tingkat disiplinnya. Hal ini mendorong antusiasme, semangat, dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Ahmad Gunawan (2022) Disiplin berarti mematuhi pedoman atau arahan yang ditetapkan oleh perusahaan. Fungsi SDM yang terpenting adalah disiplin, karena karyawan yang lebih disiplin dapat berkinerja lebih baik di tempat kerja. Sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil terbaik jika karyawannya tidak disiplin.

Permasalahan pada PT.Baniah Rahmat Utama sangat umum di kalangan organisasi seperti kurangnya tepat waktu dalam absensi, tidak sesuai prosedur operasional, dan lingkungan pekerjaan yang kurang kondusif. Kurangnya motivasi pada karyawan juga akan berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan seperti contoh, kurangnya tepat waktu pembangunan aspal, ketidaktelatenan karyawan dalam mengemban tugasnya. Akibatnya akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Selain memberikan insentif, PT Baniah Rahmat Utama menetapkan aturan yang harus dipatuhi oleh karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dari aturan ini adalah untuk mendisiplinkan karyawan agar dapat mencapai tujuan

perusahaan. Disiplin berarti menyadari dan siap untuk mematuhi semua kebijakan tempat kerja serta norma-norma sosial yang berlaku. Dalam sebuah organisasi, disiplin harus diterapkan. Sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan disiplin karyawan yang efektif. Oleh karena itu, kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah disiplin. Survei awal menunjukkan bahwa karyawan PT. Baniah Rahmat Utama telah absen selama enam bulan terakhir.:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT.Baniah Rahmat Utama
September 2024 s/d Febuari 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Izin
Januari	70	5	3
Febuari	70	9	10
Maret	70	4	2
April	70	16	8
Mei	70	11	15
Juni	70	6	5
Juli	70	7	11
Total	70	58	54

Sumber : Pt Baniah Rahmat Utama 2025

Berdasarkan tabel ketidakhadiran kerja PT Baniah Rahmat Utama per tahun 2025 Januari-Juli,tingkat kedisiplinan karyawan sangat rendah. Banyak karyawan yang membolos dan malas bekerja, yang disebabkan oleh kurangnya keteladanan dari pimpinan, terutama ketika pimpinan atau kepala bagian supervisi tidak hadir. Ketegasan pimpinan dalam menegakkan tindakan disipliner memberikan sanksi dan penalti kepada karyawan yang kurang disiplin. Namun, pimpinan kurang tegas dalam menerapkan disiplin, sehingga karyawan mengabaikannya

Disiplin adalah pemahaman dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma sosial terkait. Aturan-aturan ini bertujuan untuk

mendisiplinkan karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia bisnis, disiplin harus ditegakkan. Mencapai tujuan bisnis tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik merupakan tantangan tersendiri. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Etos kerja seseorang dibentuk oleh motivasinya, yang mendorong mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mengerahkan seluruh upaya mereka demi mencapai kepuasan. Inilah sebabnya mengapa kinerja karyawan dan motivasi kerja saling berkaitan erat. Perilaku manusia dapat terinspirasi, disalurkan, dan didukung oleh motivasi, yang memungkinkan orang bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil terbaik.

Pada kasus ini motivasi kerja yang diinginkan harus ada pada jenjang pekerjaan karyawan serta dalam rangka penerapannya di berbagai departemen atau divisi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Namun di perusahaan ini masih ada kurangnya dalam hal yang memotivasi supaya bisa lebih giat belajar contohnya kurangnya insentif, kerukunan dalam pekerjaan, lembur yang terlalu sering, keterlambatan memberikan kompensasi.

Menurut Herry Kurniawan (2022) motivasi kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu

Hirarki Kebutuhan Maslow. Menurut teori Maslow, terdapat hierarki kebutuhan dengan tingkat motivasi yang berbeda untuk tugas yang berbeda. Dengan kata lain, kebutuhan bersifat hierarkis, masing-masing memiliki kekuatan yang berbeda dalam mendorong suatu tindakan, termasuk pekerjaan. Tuntutan fisik, keamanan, sosial, status/kekuasaan, dan aktualisasi diri adalah tuntutan yang berperingkat tertinggi hingga terendah dalam hal motivasi. Kebutuhan spiritual, yang sesungguhnya cukup signifikan dan berperan besar, tidak dipertanyakan oleh Maslow. Kinerja perlu dibangun secara holistik dan berkelanjutan. Perencanaan, pemantauan, penilaian, dan evaluasi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan

perusahaan dikenal sebagai manajemen berbasis kinerja. Memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif merupakan salah satu cara bagi bisnis untuk tetap eksis dan berkembang di masa depan. Indikator Motivasi menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2014:148), yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, (3) Kebutuhan social, (4) Kebutuhan akan penghargaan, (5) Kebutuhan

Perusahaan tidak hanya mencari individu yang cakap, kompeten, dan terampil, tetapi juga mereka yang terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik dan bersedia memberikan upaya maksimal. Karyawan yang enggan bekerja keras dan memanfaatkan keterampilan, bakat, dan kemampuan mereka membuat sumber daya manusia organisasi menjadi tidak berharga.

Kinerja karyawan akan sangat terdampak oleh organisasi yang tidak memberikan disiplin dan motivasi kerja yang memadai. Peningkatan mekanisme insentif dan disiplin kerja ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang terlibat sangat penting bagi keberhasilan inisiatif peningkatan kinerja. Karyawan yang disiplin dan bermotivasi tinggi sangat penting bagi organisasi.

Menurut Hesti Widayanti (2024) Kinerja merupakan hasil pencapaian atau keluaran pekerjaan seorang karyawan, yang didasarkan pada jumlah dan kualitas pekerjaan yang ingin dilakukan karyawan tersebut guna memenuhi tanggung jawabnya.

PT Baniah Rahmat Utama merupakan salah satu perusahaan yang berdiri pada tahun 1998, memiliki beberapa usaha diantaranya bergerak di bidang konstruksi jalan salah satunya adalah produksi split stone atau sering disebut batu belah atau batu pecah. Salah satu produksi split stone atau batu pecah ini yaitu berukuran 2/3mm, yang digunakan sebagai material Pembangunan jalan yang diperoleh dengan cara memecah atau membela batu menjadi ukuran yang kecil-kecil, memiliki jumlah karyawan sebanyak 70 orang di bagian produksinya. PT Baniah Rahmat Utama diawal berdirinya sampai saat ini selalu berusaha dan

berupaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan serta melakukan upaya untuk mencapai peningkatan yang berkesinambungan. Sesuai dengan standar kerja yang berlaku karyawan diwajibkan untuk bekerja mengikuti standar kerja yang ditetapkan oleh PT Baniah Rahmat Utama.

Kinerja karyawan yang ada di PT Baniah Rahmat Utama saat ini bisa dikatakan kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang ada diakibatkan karena karyawan yang bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya, kemudian dari segi waktu karyawan sering menghambat pekerjaannya sehingga ketepatan waktu target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai. Kualitas kinerja karyawan yang kurang baik ini dapat dilihat dari kuantitas atau hasil produksi split stone atau batu pecah yang berukuran 2/3mm yang mengalami naik turun dari yang telah ditargetkan oleh perusahaan PT Baniah Rahmat Utama. Berikut ini adalah data target perbulan di tahun 2025 januari-juli pada produksi split stone atau batu pecah berukuran 2/3 mm pada PT Baniah Rahmat Utama :

Tabel 1.2 Target Produksi Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama

Bulan	Target	Hasil
Januari	25.052 Ton	27.024 Ton
Febuari	24.392 Ton	24.320 Ton
Maret	25.620 Ton	24.924 Ton
April	26.241 Ton	25.502 Ton
Mei	26.356 Ton	24.052 Ton
Juni	26.956 Ton	26.526 Ton
Juli	27.021 Ton	25.011 Ton
Jumlah	157.917 Ton	153.332 Ton

Sumber : Pt Baniah Rahmat Utama 2025

Dapat dilihat dari tabel 1.2 produksi diatas target perbulan yang ditetapkan PT Baniah Rahmat Utama pada produksi split stone atau batu pecah sering mengalami turun naik, sehingga dapat dilihat kinerja karyawan PT Baniah Rahmat

Utama masih kurang baik dan ini sangat berpengaruh pada tujuan perusahaan. Permasalahan yang meyangkut tidak lain dan tidak bukan disiplin dan motivasi kerja yang membuat turunnya kinerja karyawan sehingga target perbulan tidak menentu bahkan sering di bawah target. Maka dari itu penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama”

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Baniah Rahmat Utama
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Baniah Rahmat Utama
3. Bagaimana disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Baniah Rahmat Utama

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Baniah Rahmat Utama
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Baniah Rahmat Utama
3. Untuk mengetahui faktor disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Baniah Rahmat Utama

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

1.4.1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Baniah Rahmat Utama

1.4.2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1.4.3.Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di beralokasi Jl.Ulang Martadinata No.07 Rt.0082, Kota Palembang,Sumatra Selatan

1.4.4.Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dimulai pada Maret Hingga Juni 2025.

1.4.5.Ruang Lingkup Pengetahuan

Ruang lingkup pengetahuan pada penelitian ini adalah sumber daya manusia yang meliputi disiplin, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1.5.Manfaat Penlitian

Teoritis :

1. Bagi Perusahaan, Diharapkan perusahaan dapat menggunakan informasi tersebut sebagai masukan dan pertimbangan dalam upaya memotivasi dan menegur karyawan agar meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi Institut, di harapkan dapat menambah ilmu kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Praktis :

Bagi penulis, ,hal itu akan dapat memperluas pemahaman penulis tentang hubungan antara disiplin, motivasi kerja, dan kinerja karyawan serta meningkatkan pengetahuan dan kesiapannya menghadapi dunia kerja.

1.6.Sistematika Penulisan

Sistematikan penulisan dalam penelitian ini, disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, rumusan, ruang lingkup, tujuan, keuntungan, dan metodologi penulisan semuanya dibahas dalam bab ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan pengembangan hipotesis dijelaskan dalam bab ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional penelitian, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dibahas dalam bab ini.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang deskriptif objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Kesimpulan, batasan, dan rekomendasi dalam bab ini diharapkan dapat membantu pembaca dan pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN