

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam mencapai tujuan organisasi perkembangan bisnis sangat berpengaruh pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Perusahaan mencari sumber daya manusia yang tepat dan mampu bersaing pada dunia bisnis serta dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah seorang karyawan yang melakukan pekerjaan pada sebuah organisasi untuk mencapai perkembangan bisnis sesuai dengan tujuan perusahaan. Perencanaan ketenagakerjaan/sumber daya manusia bidang pekerjaan umum untuk menunjang kebutuhan pembangunan nasional di masa mendatang mengorientasikan pada program pelatihan pegawai. Menurut (Saridawati, 2020) masalah sumber daya manusia tidak bisa hanya dilihat dari sisi kuantitas serta kualitas saja, tetapi harus juga dilihat dari segi kemampuan menciptakan sistem kerja yang produktif bagi pembangunan di berbagai bidang. Jika tidak ada sumber daya manusia didalam perusahaan maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dan untuk membuat perusahaan lebih berkembang di butuhkan karyawan yang memiliki disiplin kerja.

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Disiplin sangat penting diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan setiap peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) disiplin seperti sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin juga bisa menjadi

solusi mengatasi perbedaan pendapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Umumnya disiplin kerja dapat terlihat pada saat karyawan suatu perusahaan datang ke kantor tepat waktu dan teratur, mengenakan pakaian yang rapi, menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, menghasilkan sesuatu yang berkualitas atau kinerjanya dapat menghasilkan output yang jumlahnya sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus menggerakkan karyawannya dengan memberikan semangat dan motivasi untuk dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Jika karyawan mendapatkan motivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan maka seorang karyawan dapat memiliki dorongan untuk mampu bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan, termasuk semangat dalam bekerja yang tinggi untuk memberikan hasil serta partisipasi yang baik terhadap perusahaan. Motivasi kerja tentunya juga dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri terhadap karyawan salah satunya yaitu mampu memberikan kontribusi yang positif didalam perusahaan dan berpartisipasi secara maksimal ditempatnya bekerja sehingga mampu menciptakan keberhasilan didalam perusahaan. Sebaliknya apabila tidak adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan terjadi penurunan kinerja yang menyebabkan tidak adanya feedback dan dukungan serta cenderung menampilkan perasaan yang tidak nyaman terhadap pekerjaannya. Dengan adanya pemberian motivasi berupa bonus tambahan dan penghargaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan akan membuat seorang karyawan merasakan kepuasan tersendiri dan karyawan akan merasa pekerjaannya lebih dihargai oleh perusahaan.

Menurut (Tafsir et al., 2023) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan untuk lebih terarah dan tertuju demi mencapai tujuan organisasi perusahaan, karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi mampu meningkatkan pola kerja yang giat dan dapat memberikan kontribusi serta kerja sama yang baik terhadap perusahaan. Oleh karena itu motivasi tidak akan dirasakan karyawan apabila tidak adanya peran atau usaha yang baik dari pihak perusahaan untuk memotivasi kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Sheila et al., 2022). Sehingga dalam hal ini kinerja pada karyawan yaitu suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal. Kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif (Adhika et al., 2021).

PT Sarana Logistik Indah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi yang kegiatan usahanya diperlukan bagi terlaksananya pengiriman dan penerimaan barang melalui angkutan darat, kereta api, laut dan udara. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Puri Sentra Niaga Kalimalang, Jakarta Timur yang sudah beroperasi selama empat belas tahun. Dalam mengoperasikan perusahaan maka dibutuhkan yang namanya kinerja karyawan yang baik, yang diukur dari kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. PT Sarana Logistik Indah memiliki aturan atau Standar Operasional Prosedur (SOP). (Kusumaningrum, 2019)

Bagi dunia kerja, Standard Operating Prosedur (SOP) adalah petunjuk bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan standar yang telah di tetapkan. SOP adalah serangkaian instruksi yang menggambarkan pendokumentasian dari kegiatan yang dilakukan secara berulang pada sebuah organisasi. SOP adalah serangkaian instruksi yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah. SOP adalah suatu panduan yang dikemukakan secara jelas tentang apa yang di harapkan dan di isyaratkan dari semua karyawan dalam menjalankan kegiatan sehari-hari (*“Developing standart operating procedures in Windland Fire Management”*). SOP juga dapat memberi arah karyawan untuk bersama-sama disiplin dalam bekerja. Dari pernyataan tersebut, adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) turut berperan terhadap kedisiplinan yang dimiliki karyawan (Sari, 2018). Adapun

Standar Operasional Prosedur (SOP) PT Sarana Logistik Indah dalam hal berpakaian dan waktu kerja sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Standar Pakaian dan Waktu**

Standar Pakaian dan Waktu Kerja Karyawan Kantor PT Sarana Logistik Indah

No	Perihal	Standart
1	Pakaian dan Penampilan	<p>a) Pakaian</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pakaian kerja setiap hari senin adalah menggunakan seragam yang telah diberikan.</li> <li>2. Untuk hari selasa-kamis memakai Baju formal seperti kemeja lengan panjang / pendek yang disesuaikan dengan celana panjang.</li> <li>3. Dan untuk hari jumat menggunakan pakaina casual</li> <li>4. Tidak dibenarkan menggunakan celana jeans dan baju kaos pada hari yang sudah ditetapkan.</li> <li>5. Pakaian kerja wanita adalah kemeja dengan celana panjang atau rok. Bagi yang menggunakan T-Shirt harus disesuaikan dengan Blazer dengan bahan bukan jenis Jeans untuk hari-hari yang sudah ditetapkan</li> </ol> <p>b) Penampilan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rambut rapi</li> <li>2. Menjaga penampilan untuk tetap rapi dan bersih guna memberikan kenyamanan pada rekan lain saat bekerja.</li> </ol>

2	Hari dan Waktu Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hari Senin s/d Kamis: Jam 08.30 - 17.30 WIB (termasuk 1 jam istirahat)</li> <li>2. Hari Jumat: Jam 09.00 – 18.00</li> <li>3. Waktu istirahat hari Senin s/d Jumat: Jam 12.00 WIB s/d 13.00 WIB.</li> </ol>
---	----------------------	--

Sumber: Admin PT Sarana Logistik Indah 2022

### Tabel 1. 2 Data Pelanggaran Karyawan

Data Pelanggaran Karyawan terhadap Standar Pakaian dan Waktu Kerja Kantor PT Sarana Logistik Indah pada bulan Februari & Maret 2022

No	Jumlah Pelanggar SOP (Karyawan)	Persentase Jumlah Pelanggar SOP (%)	SOP yang dilanggar
1	6	10,16%	Kembali dari istirahat kerja lebih dari jam 13.00 WIB.
2	4	6,77%	Mengenakan pakaian yang tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan pada hari yang sudah ditetapkan.
3	2	3,38%	Tidak menggunakan ID card.
4	3	5,08%	Memakai sandal.

Sumber: Admin PT Sarana Logistik Indah 2022

Dari tabel tersebut, karyawan yang bekerja pada bagian office PT Sarana Logistik Indah berjumlah 120 orang dan yang memasuki kriteria hanya 92 orang, dapat diketahui ada beberapa karyawan yang melebih-lebihkan waktu istirahatnya. Hal tersebut berdampak pada pekerjaan dan kinerja karyawan yang seharusnya dapat dilanjutkan tetapi harus terulur waktu akibat waktu istirahat dipakai melebihi

ketentuan. Dalam hal berpakaian, cukup banyak pelanggaran yang dilakukan karyawan. Menurut Sutrisno (2009:96) dalam (Sinaga et al., 2019), bila 7 peraturan atau AXC ditetapkan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu dan tidak masuk bekerja tanpa keterangan tersebut mengindikasikan bahwa ada perilaku ketidakdisiplinan karyawan PT Sarana Logistik Indah. Dari hasil wawancara observasi peneliti dengan salah satu HRD di PT Sarana Logistik Indah ketidakdisiplinan karyawan ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP) kepada karyawan. Selain itu, kurangnya pemberian sanksi tegas bagi pelanggar Standar Operasional Prosedur (SOP) juga menjadi pemicu adanya sikap tidak disiplin dari karyawan PT Sarana Logistik Indah. Pemberian sanksi hanya diberikan kepada karyawan yang melanggar standar waktu kerja. Dengan kata lain, hanya karyawan yang datang terlambat bekerja yang diberi sanksi. Tetapi, bagi karyawan yang melanggar standar pakaian dan penampilan tidak diberikan sanksi hanya teguran saja.

**Tabel 1. 3 Tingkat Kehadiran Karyawan PT Sarana Logistik Indah**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja efektif	Alfa	Terlambat	Persentase (%)
2020	56	262	23	45	25,94%
2021	59	261	52	69	46,35%
2022	59	260	61	72	51,15%

Sumber: Admin PT Sarana Logistik Indah 2022

Berdasarkan dari tabel 1.3 bisa dilihat bahwa kehadiran karyawan PT Sarana Logistik Indah masih tergolong rendah, pada setiap tahunnya selalu saja ada karyawan yang tidak hadir hal ini dapat dilihat pada tahun 2020 karyawan yang alfa sebanyak 23 hari dengan tingkat persentase 8,77%, terlambat sebanyak 45 hari dengan persentase 17,17%, pada tahun 2021 karyawan yang alfa 52 hari dengan tingkat persentase 19,92%, terlambat sebanyak 69 hari dengan persentase 26,43%, pada tahun 2022 Dari bulan januari sampai bulan mei karyawan yang alfa sebanyak

61 hari dengan tingkat persentase 23,46%, terlambat sebanyak 72 hari dengan persentase 27,69%. Berdasarkan dari tabel diatas bisa dilihat bahwa kehadiran karyawan PT Sarana Logistik Indah mengalami peningkatan dalam setiap tahunnya, dengan demikian perlu ditindak lanjuti ketidakhadiran ini karena dapat memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Logistik Indah”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Logistik Indah?
2. Apakah Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Logistik Indah?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Logistik Indah?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari permasalahan yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Logistik Indah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Logistik Indah.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Logistik Indah.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan penerapan ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terutama mengenai Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Diharapkan mampu menjadi masukan dan gambaran mengenai penerapan teori Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Logistik Indah juga menjadikan referensi dan literatur sebagai informasi dalam menambah wawasan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi PT Sarana Logistik Indah

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, mampu membantu perusahaan dalam menyelesaikan segala masalah dan fenomena yang menyangkut perihal disiplin kerja dan motivasi kerja, serta kinerja karyawan yang ada diperusahaan tersebut.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi 5 bagian dan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN :**

Bab ini membahas pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II TELAAH PUSTAKA :**

Bab ini membahas mengenai landasan teori dan konsep konsep tentang Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Sarana Logistik Indah. Serta membahas tentang review penelitian terdahulu.



### **BAB III METODELOGI PENELITIAN :**

Bab ini menjelaskan tentang masalah objek penelitian yang berkaitan dengan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik pengolahan data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN :**

Bab ini membahas profil organisasi/perusahaan PT Sarana Logistik Indah, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) dari hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP :**

Kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.

