

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya, di setiap bisnis yang baru dibentuk, setiap perusahaan berharap dapat mencapai kinerja yang sangat baik dan mengalami perkembangan yang sangat pesat. Setiap bisnis pasti akan bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai bagian dari operasinya dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan. Bahkan dengan fasilitas, peralatan, dan sumber daya yang memadai, tujuan perusahaan tidak dapat dicapai tanpa bantuan sumber daya manusia yang dapat dipercaya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa elemen, seperti disiplin kerja dan kompetensi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu komponen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan menentukan seberapa maju perusahaan. Secara umum, sumber daya manusia didefinisikan sebagai orang yang memimpin organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan, dan berfungsi sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan (Darmadi, 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang yang menyelidiki bagaimana seseorang dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama dengan perusahaan dan karyawan.

Karyawan, atau sumber daya manusia, adalah aset perusahaan karena mereka yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Karyawan dapat menjadi subjek atau partisipan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, bukan hanya sebagai objek. Pekerja dapat menjadi pengendali, perencana, dan pelaksana yang secara konstan terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap tindakan yang diambil untuk memajukan pengembangan bisnis organisasi dianggap sebagai kinerja. Pekerja memiliki peran penting dalam pertumbuhan dan kesuksesan bisnis. Dalam situasi ini, bisnis harus dapat mengawasi kinerja setiap karyawan untuk menentukan apakah mereka telah melakukan pekerjaan dan tanggung jawab mereka sesuai dengan yang direncanakan atau tidak.

Kinerja karyawan didefinisikan hasil yang dicapai oleh seseorang dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan, berdasarkan kemampuan dan kesungguhan mereka (Alfata & Fatmah, 2019). Jika hasil kerja karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan atau bahkan selesai sebelum waktu yang ditentukan, ini merupakan bukti kinerja yang baik dari karyawan. Kinerja karyawan berdampak pada keberhasilan organisasi dan tujuan organisasi (Setyorini, A. D., 2021)

Kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya dapat dipengaruhi oleh unsur individu dan lingkungan organisasi. Jika karyawan sadar dan mampu mengikuti

standar bisnis, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja di antara para pekerja juga dapat dipengaruhi oleh elemen lingkungan organisasi. Tempat kerja yang menyenangkan akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka karena mereka akan merasa didukung. Karyawan akan berkinerja baik jika disiplin dan suasana kerja diprioritaskan, yang akan membantu bisnis mencapai tujuannya.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasi perusahaan. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya

Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisien. Menurut (Sutrisno, 2016) disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Karyawan yang disiplin cenderung datang tepat waktu, mematuhi peraturan, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline. Sebaliknya, karyawan yang tidak disiplin dapat menyebabkan masalah seperti keterlambatan, absensi, dan kualitas kerja yang buruk. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja individu dan tim, serta kinerja organisasi secara keseluruhan (P. . Robbins & Judge, 2017). Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan (Jepry & Mahardika, 2020).

Tujuan dari disiplin karyawan adalah untuk mengajarkan dan meningkatkan sikap dan perilaku karyawan sehingga mereka bersedia memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Dalam hal ini, manajemen waktu-khususnya jam kerja-adalah aspek yang paling mendasar dari disiplin karyawan. jika sering terjadi pelanggaran waktu. Seseorang dapat berargumen bahwa pekerja kehilangan disiplin mereka, yang menurunkan kualitas hasil kerja mereka. Oleh karena itu, meningkatkan disiplin karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. pekerja.

Kinerja karyawan dalam hal mengatur arus barang di perusahaan dapat dinilai dari kedisiplinan. Jika anggota staf kurang disiplin dalam mengelola persediaan barang dalam perusahaan, hal ini akan menjadi masalah. Menunjukkan jumlah pekerjaan yang paling banyak dalam mencapai tujuan bisnis sesuai dengan prosedur. Bahkan dalam fenomena lain, hal ini dapat menjadi masalah bagi kita yang berhubungan dengan konsumen. Oleh karena itu, semua pimpinan berusaha keras untuk menanamkan disiplin yang baik kepada para karyawannya. Kedisiplinan dapat menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan dalam mengelola persediaan produk kepada konsumen, mengantarkan barang kepada

konsumen. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin. Kerja sesuai prosedur mencerminkan hasil kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan, bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita yang bekerja terutama di mata konsumen. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar karyawannya memiliki kedisiplinan yang baik.

PT. Baraka Sarana Tama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang transportasi *logistic*, memberikan layanan profesional berdasarkan ketepatan mutu dan waktu.

Menurut pengamatan penulis di lokasi penelitian, masih ada karyawan yang datang terlambat, tidak masuk kantor tanpa izin, dan keluar dengan alasan yang tidak berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaan mereka setiap tahunnya. Perilaku-perilaku tersebut dapat menghambat dan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Rata-rata Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja pada PT. Baraka Sarana Tama Tahun 2022-2024.

Tahun 2022			Tahun 2023		Tahun 2024	
Aspek Penilaian	Skor Rata-rata	Kategori	Skor Rata-rata	Kategori	Skor Rata-rata	Kategori
Kualitas Kerja	82	Baik	73	Cukup	69	Kurang
Kuantitas Kerja	80	Baik	78	Cukup	70	Cukup
Ketepatan Waktu	78	Cukup	70	Cukup	69	Kurang
Efektivitas	80	Baik	75	Cukup	71	Cukup
Kemandirian	85	Baik	80	Baik	70	Cukup
Total	81		75,2		69,8	

Sumber: HR PT. Baraka Sarana Tama, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.1, terlihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan di PT. Baraka Sarana Tama mengalami penurunan, yang ditunjukkan oleh rata-rata penilaian kinerja. Pada tahun 2020, nilainya adalah 81, yang menunjukkan kondisi yang baik. Pada tahun 2021, menurun menjadi 75,2, menunjukkan kondisi cukup. Namun, pada tahun 2022, nilai tersebut menurun lagi menjadi 69,8, yang menunjukkan kondisi yang lebih rendah. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kinerja agar mendapatkan hasil penilaian kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

Berdasarkan data tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbaikan kinerja yang signifikan pada tahun 2024, yang mengindikasikan efektivitas inisiatif perbaikan selama dua tahun sebelumnya. Namun, realisasi skor rata-rata masih belum memenuhi standar harapan 90. Untuk menutup selisih kinerja dan skor harapan, direkomendasikan penerapan strategi berkelanjutan, antara lain

peningkatan program pelatihan pegawai, penajaman indikator kinerja utama, serta penerapan sistem monitoring dan evaluasi triwulanan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan PT. Baraka Sarana Tama dapat mencapai target kinerja yang telah ditetapkan pada periode mendatang.

Tabel 1. 2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Baraka Sarana Tama

Nilai (%)	Kategori
91 – 100	Sangat Baik
80 – 90	Baik
70 – 79	Cukup Baik
61 – 69	Kurang Baik
60 – 0	Buruk

Sumber: HR PT. Baraka Sarana Tama, 2025

Penurunan kinerja di PT. Baraka Sarana Tama saat ini tidak terlepas dari tingkat disiplin karyawan yang merupakan salah satu indikator dalam mengukur kinerja karyawan. Kurangnya disiplin dapat mencakup serangkaian perilaku yang merugikan, seperti sering terlambat, absen tanpa alasan yang jelas, hingga ketidakpatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan dalam perusahaan. Karyawan yang tidak disiplin cenderung kurang fokus dan kurang terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pekerjaan yang buruk (Harahap & Tirtayasa, 2022).

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT. Baraka Sarana Tama Tahun 2022 – 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja	Persentase
		Sakit	Ijin	Alpha			
2022	38	28	20	25	73	312	23%
2023	35	38	25	28	91	312	29%
2024	35	40	29	35	104	312	33%

Sumber: HR PT. Baraka Sarana Tama, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, terlihat tingkat ketidakhadiran karyawan selama 3 tahun periode 2020-2022. Hal ini terlihat dari penurunan masih ada banyak karyawan mengambil izin karena ada faktor mendadak di luar urusan pekerjaan dan beberapa karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Dari informasi diatas, terlihat bahwa peningkatan ketidakhadiran karyawan menyebabkan penurunan kinerja. Pada tahun 2020, tingkat ketidakhadiran adalah 23%, kemudian meningkat menjadi sebesar 29% pada tahun 2021, dan mencapai

tingkat ketidakhadiran sebesar 33% pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan adanya masalah ketidakdisiplinan di tempat kerja. Perusahaan telah mengambil langkah tegas, terutama melalui pekerja yang mendapatkan sanksi yang tegas.

PT. Baraka Sarana Tama salah satunya masih belum menyadari, terutama jika menyangkut masalah sumber daya manusia seperti keterlambatan dan ketidakhadiran, dan pelanggaran kebijakan masih dianggap biasa, upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan belum membuahkan hasil terbaik. Hal ini karena karyawan kurang berhati-hati dan menjalankan SOP dalam bekerja, yang mempengaruhi seberapa baik kinerja mereka bagi perusahaan.

Pada tabel 1.3 di atas menunjukkan kondisi tidak disiplinnya karyawan dengan tingkat persentase yang setiap periodenya meningkat, pada tahun 2022 sebesar 30%, tahun 2023 meningkat sebesar 31%, dan tahun 2024 sebesar 29%.

Karena masalah terus berlanjut, karyawan masih belum menyadarinya, terutama jika menyangkut masalah sumber daya manusia seperti keterlambatan dan ketidakhadiran, dan pelanggaran kebijakan masih dianggap biasa, upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan belum membuahkan hasil terbaik. Hal ini karena karyawan kurang memiliki motivasi dan disiplin dalam bekerja, yang memengaruhi seberapa baik kinerja mereka bagi perusahaan.

Tabel 1. 4 Rekap Kasus Karyawan pada PT. Baraka Sarana Tama Tahun 2022 – 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kasus Pelanggaran Kerja
2022	38	16
2023	35	11
2024	35	6

Sumber: HR PT. Baraka Sarana Tama, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 rekap kasus pelanggaran kerja di PT Baraka Sarana Tama selama periode 2022–2024, terdapat tren peningkatan jumlah kasus pelanggaran aturan kerja, meskipun jumlah karyawan juga mengalami peningkatan. Pada tahun 2022 terdapat 16 kasus pelanggaran dengan 38 karyawan, meningkat menjadi 11 kasus pada tahun 2023 dengan 35 karyawan, dan kembali naik menjadi 6 kasus pada tahun 2024 dengan 35 karyawan.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, fenomena ini menunjukkan bahwa peningkatan jumlah karyawan tidak diimbangi dengan efektivitas pengelolaan disiplin kerja yang optimal. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan jumlah pelanggaran dapat berdampak pada efisiensi operasional perusahaan. Pelanggaran aturan kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya pengawasan, lemahnya penerapan peraturan

perusahaan, atau rendahnya tingkat kepatuhan karyawan terhadap kebijakan organisasi. Jika pelanggaran terus meningkat, maka dapat berpengaruh pada penurunan kinerja individu dan tim, meningkatkan risiko kesalahan kerja, serta mengurangi efektivitas operasional perusahaan.

Kegagalan atau keberhasilan organisasi dalam pelaksanaan tugas sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator yang ditetapkan terdiri dari : kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian. Peneliti mengambil karyawan PT. Baraka Sarana Tama sebagai objek penelitian. Untuk melihat tingkat kinerja kerja karyawan. Maka perlu dilakukannya pra-survey kepada 30 responden.

Tabel 1. 5 Pra Survey Disiplin Kerja Karyawan PT. Baraka Sarana Tama

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak setuju
1.	Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja	12	18
2.	Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan	15	15
3.	Karyawan selalu memakai atribut saat jam kerja	18	12
4.	Karyawan taat pada peraturan yang sudah di tetapkan	13	17
5.	Karyawan patuh terhadap norma-norma yang telah di tetapkan	16	14

Sumber : Data diolah Penulis, 2025

Hasil pra-survey dari table diatas bahwa disiplin kerja karyawan PT. Baraka Sarana Tama masih dikatakan tidak baik. Dapat dilihat bawa 17 responden menjawab bahwa karyawan tidak setuju selalu datang tepat waktu pada jam kerja yang telah di tetapkan, 15 responden menjawab tidak setuju selalu teliti saat melakukan pekerjaan, 12 responden menjawab tidak setuju selalu memakai atribut saat jam kerja, 17 responden yang menjawab tidak setuju selalu taat pada peraturan yang usdah di tetapkan, dan ada 14 responden yang menjawab tidak setuju selalu menataati kepatuhan norma norma yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukan adanya masalah pada disiplin kerja karyawan di PT. Baraka Sarana Tama.

Tabel 1. 6 Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Baraka Sarana Tama

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak setuju
1.	Karyawan dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik	15	15
2.	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah target yang telah diberikan	14	16
3.	Karyawan selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu	13	17
4.	Karyawan memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan	14	16
5.	Karyawan mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	11	19

Sumber : Data diolah Penulis, 2025

Data pra-survei pada tabel di atas mengindikasikan kinerja karyawan PT. Baraka Sarana Tama belum optimal. Terlihat 15 responden menyatakan ketidaksetujuan terhadap kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dengan baik, 16 responden menyatakan karyawan tidak memenuhi target yang diberikan, 17 responden menyatakan ketidaksetujuan terhadap ketepatan waktu kerja karyawan, 16 responden menyatakan karyawan tidak memanfaatkan waktu luang secara produktif, dan 19 responden menyatakan karyawan kurang inisiatif dalam bekerja. Kondisi ini menunjukkan permasalahan pada kinerja karyawan PT. Baraka Sarana Tama.

Berdasarkan research gap yang telah diuraikan di atas dapat dijadikan suatu judul penelitian yaitu : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baraka Sarana Tama”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan antara lain:

1. Terjadi peningkatan karyawan yang tidak hadir terutama alpha dalam bekerja pada tahun 2022-2024.
2. Penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya dari meningkatnya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan dalam bekerja.

3. Tingkat pelanggaran kerja karyawan pada PT. Baraka Sarana Tama yang meningkat setiap tahun nya.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT. Baraka Sarana Tama?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Baraka Sarana Tama?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Baraka Sarana Tama?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi untuk tesis tentang kinerja dan disiplin kerja karyawan Tajur Keramik. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menerapkan dan memperluas pengetahuan peneliti dalam rangka mencari jawaban terbaik dan mengatasi masalah-masalah yang ada di dalam organisasi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT. Baraka Sarana Tama.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Baraka Sarana Tama.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Baraka Sarana Tama.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Temuan-temuan studi ini dimaksudkan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan, khususnya untuk memberikan informasi dan saran kepada manajemen mengenai bagaimana cara memperkuat disiplin kerja karyawan di PT. Baraka Sarana Tama dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis
 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada tajur keramik. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Para peneliti di masa depan yang bekerja pada tema-tema terkait, baik yang melanjutkan maupun melengkapi, diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai sumber pengetahuan dan referensi.