

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan bagian krusial dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena peran utamanya sebagai penggerak dalam mencapai kesuksesan organisasi. Kemajuan dan perkembangan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, setiap pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya melalui pemanfaatan waktu secara optimal, kedisiplinan, dan kejujuran, agar hasil kerja yang dicapai berkualitas dan memiliki kuantitas yang memadai. Tentu saja di zaman globalisasi saat ini tidak mudah bagi organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Perusahaan merupakan suatu unit badan usaha yang menjalankan kegiatan produksi untuk menghasilkan keuntungan barang atau jasa dengan tujuan guna memperoleh keuntungan (Syafe'i et al., 2021). Suatu organisasi harus bisa mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang ilmu yang mempelajari hubungan antarindividu dalam suatu organisasi, yang dilaksanakan melalui perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi (Mulyani & Haerani, 2020). Manajemen sumber daya manusia berlandaskan pada pemahaman bahwa karyawan adalah individu yang memiliki perasaan, kebutuhan, dan potensi, bukan sekadar alat kerja seperti mesin atau robot. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang sistematis dan khusus dalam mengelola serta merencanakan keberadaan dan peran manusia dalam organisasi.

Dalam era persaingan industri otomotif yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan. PT Sejahtera Buana Trada sebagai salah satu perusahaan otomotif terkemuka, menyadari pentingnya peran sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian target perusahaan. Di tengah dinamika pasar yang cepat berubah, kualitas kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama keberhasilan operasional perusahaan.

Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan agar fungsi dari manajemen sumber daya manusia dapat berfungsi secara efektif dan efisien, salah satunya yaitu dilakukannya pengembangan kualitas sumber daya manusia bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Guna menciptakan peningkatan kinerja pegawai suatu perusahaan harus melakukan evaluasi untuk mengetahui permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan.

Kinerja adalah hasil pelaksanaan tugas oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode tertentu, yang menunjukkan tingkat keberhasilan mereka

dalam memenuhi tuntutan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi (Putri, 2020). Kinerja juga merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan sumber daya manusia dan mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Biasanya kinerja pegawai yang kurang efektif dapat dilihat dari datang dan pulang tidak tepat waktu, jam istirahat yang cukup lama, serta masih adanya pegawai yang tidak mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, hal ini disebabkan oleh tidak maksimalnya dalam pemberian tugas yang jelas dan pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga partisipasi pegawai tidak maksimal.

Salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat kedisiplinan kerja. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap aturan perusahaan, kehadiran yang konsisten, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pegawai yang disiplin akan lebih mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien, sehingga berdampak positif terhadap kinerja individu maupun keseluruhan unit kerja. Sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai dapat menjadi tolak ukur kinerja setiap individunya, karena disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Aminah et al., (2023) mendefinisikan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan siap untuk menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksi apabila ia melanggar tugas wewenang yang di berikan kepadanya.

Disiplin dapat menunjukkan kinerja pegawai baik atau tidaknya dalam menjalankan tanggung jawab tugasnya masing-masing. Oleh sebab itu hal tersebut akan menjadi masalah yang berpengaruh dengan kinerja. Disiplin adalah suatu hal yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan perusahaan kepada pegawainya agar kinerja pegawai tersebut semakin membaik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT Sejahtera Buana Trada pada bagian *Holding Office* terdapat permasalahan yang cukup terlihat yaitu terkait kedisiplinan kerja seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas, serta ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja. Permasalahan ini dikhawatirkan dapat menyebabkan kinerja menurun. Data berikut merupakan jumlah pegawai berdasarkan catatan HRD PT Sejahtera Buana Trada pada tahun 2025.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PT Sejahtera Buana Trada

Bagian	Jumlah
<i>Human Resource Development</i>	1
Akuntansi	2
Keuangan	1
Pajak	1
<i>Account Receivable</i>	4
<i>Account Payable</i>	6
Administrasi	1

General Affair Admin	1
IT	2
General Ledger	2
Kasir Pusat	1
Staff	38
Jumlah	60

Sumber : HRD PT Sejahtera Buana Trada, 2025

Tabel 1.2 Data Kehadiran Pegawai PT Sejahtera Buana Trada Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Ketidakhadiran			Total Ketidakhadiran Alpha	Presentase Ketidakhadiran Alpha	Target Ketidakhadiran
			S	I	A			
2021	60	240	9	10	20	20	8,34%	8%
2022	60	240	11	14	24	24	10%	8%
2023	60	240	15	17	22	22	9,17%	8%

Sumber : HRD PT Sejahtera Buana Trada, 2025

Pada tabel 1.2 diatas menunjukkan tingkat ketidakhadiran PT Sejahtera Buana Trada Pulogadung bagian *Holding Office* tahun 2021-2023. Berdasarkan statistik terlihat pada tabel diatas terdapat peningkatan ketidakhadiran pegawai sehingga menyebabkan penurunan kinerja. Secara spesifik, pada tahun 2021 presentase ketidakhadiran pegawai mencapai 8,34%. Selanjutnya pada tahun 2022 terdapat kenaikan presentase ketidakhadiran pegawai yaitu mencapai 10%. Dan pada tahun 2023 terdapat penurunan presentase ketidakhadiran pegawai yaitu mencapai 9,17%. Pada tahun 2022, tingkat ketidakhadiran pegawai mencapai 10% yang merupakan angka presentase tertinggi.

Tabel 1.3 Presentase Penilaian Kinerja Pegawai PT Sejahtera Buana Trada Tahun 2021-2023

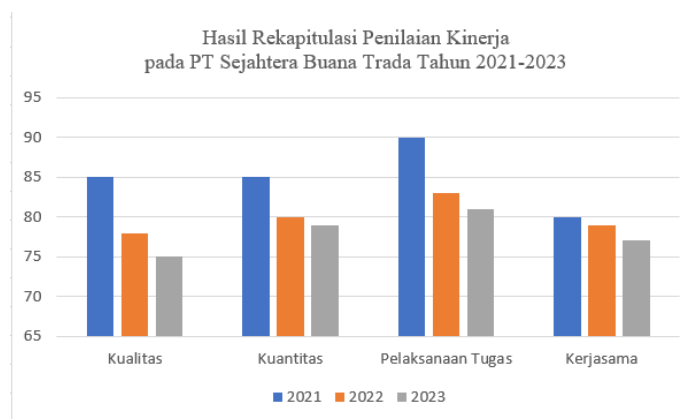
No	Indikator	2021		2022		2023	
		Nilai	Ket.	Nilai	Ket.	Nilai	Ket.
1	Kualitas	85	Baik	78	Cukup	75	Cukup
2	Kuantitas	85	Baik	80	Baik	79	Cukup
3	Pelaksanaan Tugas	90	Baik	83	Baik	81	Baik
4	Kerja sama	80	Baik	79	Cukup	77	Cukup

Sumber : HRD PT Sejahtera Buana Trada, 2025

Berdasarkan pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja pegawai pada PT Sejahtera Buana Trada mengalami penurunan. Pada tahun 2021 rata-rata penilaian kinerja ada diangka 85 yang menunjukkan pada keadaan yang baik. Pada tahun 2022 masih menunjukkan keadaan yang baik tetapi terjadi penurunan angka

yaitu hanya 80. Sedangkan pada tahun 2023 terjadi penurunan lagi yaitu 78 yang menunjukkan keadaan yang lebih rendah.

Berikut ini adalah grafik rekapitulasi penilaian kinerja pegawai pada PT Sejahtera Buana Trada pada Tahun 2021-2023.



Gambar 1.1 Grafik Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja pada PT Sejahtera Buana Trada pada Tahun 2021-2023

Tabel 1.4 Standar Predikat Penilaian Kinerja Pegawai PT Sejahtera Buana Trada

Nilai	Kategori
91-100	Sangat Baik
80-90	Baik
70-79	Cukup
61-69	Kurang
<60	Buruk

Sumber : HRD PT Sejahtera Buana Trada, 2025

Tabel 1.5 menunjukkan standar predikat penilaian kinerja di PT Sejahtera Buana Trada Pulogadung yaitu 91-100 termasuk ke dalam predikat sangat baik, 80-90 termasuk ke dalam predikat baik, 70-79 termasuk ke dalam predikat cukup, 61-69 termasuk ke dalam predikat kurang, dan kurang dari 60 termasuk ke dalam predikat buruk.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi terdapat masalah yang terjadi di PT Sejahtera Buana Trada Pulogadung bagian *Holding Office*.

1. Kinerja pegawai PT Sejahtera Buana Trada mengalami penurunan.
2. Tingkat ketidakhadiran pegawai relatif tinggi dan tidak sesuai target.
3. Disiplin kerja pegawai pada bagian *holding office* masih kurang baik.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis pada PT Sejahtera Buana Trada Pulogadung bagian *Holding Office* sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada PT Sejahtera Buana Trada bagian *holding office*?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada PT Sejahtera Buana Trada bagian *holding office*?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Sejahtera Buana Trada bagian *holding office*?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Sejahtera Buana Trada bagian *Holding Office*.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan penulis maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis disiplin kerja pegawai pada PT Sejahtera Buana Trada bagian *holding office*.
2. Untuk menganalisis kinerja pegawai pada PT Sejahtera Buana Trada bagian *holding office*.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Sejahtera Buana Trada bagian *holding office*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat dijadikan bahan dan pertimbangan HRD PT Sejahtera Buana Trada Pulogadung bagian *Holding Office* dalam menentukan dan menyusun strategi yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai baik dimasa kini maupun dimasa yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan untuk menambah keilmuan perpustakaan serta dapat menjadi referensi penelitian berikutnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.