

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi (Hasibuan, 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara baik agar mampu meningkatkan produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ani selaku *Human Resource Development* (HRD) PT Surya Permata Transindo pada tahun 2026, diketahui bahwa permasalahan kinerja karyawan terutama terjadi pada aspek kualitas dan kuantitas kerja. Dari sisi kualitas, masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga hasil kerja belum

optimal. Dari sisi kuantitas, masih ditemukan keterlambatan pengiriman laporan harian operasional kepada mitra atau pelanggan serta hasil kerja yang belum mencapai target perusahaan. Kondisi tersebut dapat dilihat pada laporan kinerja karyawan berikut.

Tabel 1.1 Laporan Kinerja Karyawan

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)
2021	100%	94%
2022	100%	88%
2023	100%	80%
2024	100%	72%
2025	100%	63%

Sumber: PT Surya Permata Transindo, 2026

Berdasarkan laporan kinerja karyawan, realisasi kinerja karyawan PT Surya Permata Transindo selama periode 2021–2025 mengalami penurunan dan belum mencapai target perusahaan. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Witasari (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Maslow (1943), motivasi muncul karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja optimal sehingga kinerjanya meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ani selaku *Human Resource Development* (HRD) PT Surya Permata Transindo pada tahun 2026, diketahui bahwa motivasi kerja karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang merasa kebutuhan

fisiologisnya, seperti kebutuhan bulanan, belum sepenuhnya terpenuhi, serta kebutuhan aktualisasi diri, seperti kesempatan untuk mengembangkan karier, juga masih terbatas. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, yang terlihat dari keterlambatan penyelesaian tugas dan hasil kerja yang belum sesuai dengan target perusahaan.

Selain motivasi kerja, Salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Putri (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mematuhi prosedur kerja, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ani selaku *Human Resource Development* (HRD) PT Surya Permata Transindo pada tahun 2026, diketahui permasalahan disiplin kerja terlihat dari keterlambatan dalam pengiriman laporan harian operasional kepada mitra atau pelanggan yang menunjukkan kurangnya tanggung jawab karyawan, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang mencerminkan sikap kerja yang belum baik, serta belum sepenuhnya mematuhi jadwal dan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan yang menunjukkan bahwa norma kerja belum dijalankan secara optimal. Kondisi tersebut berdampak

pada menurunnya kinerja karyawan, yang terlihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain berdasarkan permasalahan yang terjadi di perusahaan, penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu. Penelitian Zulkarnain (2021), Athallah (2024), dan Julistia (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *explanatory* untuk menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris, sehingga dapat memberikan bukti statistik mengenai pengaruh kedua variabel tersebut pada PT Surya Permata Transindo.

Berdasarkan permasalahan penelitian, serta adanya *research gap* dan *methodological gap* penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Permata Transindo”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Permata Transindo?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Permata Transindo?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Permata Transindo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Permata Transindo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Permata Transindo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Permata Transindo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan bagi penulis dalam mengaplikasikan ilmu dan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.
 - b. Menambah wawasan, pengetahuan, atau referensi bagi penelitian di masa depan, terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bahan evaluasi bagi PT Surya Permata Transindo dalam meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan.
 - b. Bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengevaluasi khususnya masalah motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.