

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pencapaian tujuan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor utama penggerak aktivitas kerja. SDM yang berkualitas mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek-aspek yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Tingkat kedisiplinan yang baik akan mendukung terciptanya keteraturan dan kelancaran operasional perusahaan.

Selain itu, faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja. Motivasi menjadi pendorong internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih optimal, sehingga hasil kerja yang dicapai juga lebih baik.

Kedua faktor tersebut, baik disiplin kerja maupun motivasi kerja, memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Evaluasi kinerja menjadi salah satu cara perusahaan dalam menilai

sejauh mana efektivitas dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, penting untuk meneliti bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, karena hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan SDM.

Berdasarkan data kinerja karyawan di PT Jastel Medika Utama, khususnya di Unit Transfusi Darah (UTD) RSUD Otista, penulis menemukan bahwa pencapaian kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini terlihat dari rekapitulasi kinerja karyawan pada bulan Mei 2025, di mana masih terdapat beberapa indikator yang belum mencapai target perusahaan, seperti keterlambatan penyelesaian tugas serta capaian produktivitas yang belum maksimal pada beberapa divisi.

Berdasarkan observasi dan wawancara, fenomena masalah mengenai kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah keterlambatan penyelesaian tugas, kurang disiplin, serta produktivitas yang belum sesuai target, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 1

**Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT Jastel Medika Utama – UTD RSUD
Otista Bulan Mei 2025**

No	Divisi	karyawan	Target	Realisasi	%
1	P2D2S	10	44 Titik Kegiatan	26	59%
2	Logistik	3	2000 Snack	1175	59%
3	Admin	4	2000 Data	1740	87%
4	Afftaper UTD	6	2000 Kantong Darah	1117	56%

Sumber: Data internal di PT Jastel Medika Utama – UTD RSUD Otista, 2025.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata realisasi kinerja karyawan belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara umum pencapaian kinerja karyawan masih berada di bawah standar yang diharapkan. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dari sisi disiplin kerja dan motivasi kerja, sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi serta merumuskan strategi peningkatan kinerja secara terukur dan berkelanjutan.

Sebagai data pendukung, berikut disajikan rekapitulasi pencapaian target perusahaan selama periode Januari hingga Juni 2025. Data ini menunjukkan adanya fluktuasi pada rata-rata capaian di setiap bulannya:

Tabel 1. 2

Rekapitulasi Target kinerja dan Total Perolehan (Januari–Juni 2025)

BULAN	CALON PENDONOR	TOTAL PEROLEHAN
<i>Januari</i>	1141	804
<i>Februari</i>	1238	844
<i>Maret</i>	282	187
<i>April</i>	1409	1042
<i>Mei</i>	1740	1117
<i>Juni</i>	1986	1232

Sumber: Data Kegiatan Donor Darah P2D2S – PT. Jastel Medika Utama, 2025

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, fenomena masalah mengenai kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah pencapaian perusahaan dalam pelayanan donor darah yang masih berada di bawah target 2.000 kantong per bulan. Data Enam bulan terakhir menunjukkan adanya fluktuasi jumlah calon pendonor dan total kantong darah yang terkumpul, dengan peningkatan sejak Februari, penurunan pada Maret, lalu kembali meningkat pada April, Mei, dan Juni.

Meskipun demikian, fluktuasi tersebut belum menghasilkan pencapaian yang konsisten sesuai target.

Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh efektivitas kegiatan sosialisasi, faktor eksternal, serta kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan. Fenomena tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survei yang ditampilkan pada Tabel 1.3 mengenai persepsi karyawan terhadap keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurang efisiensi dalam penggunaan waktu, ketidakmampuan mengambil keputusan tepat, serta kurangnya inisiatif dalam melaksanakan tugas tanpa harus selalu diarahkan.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT Jastel Medika Utama Tahun 2025

No	Pernyataan	Jumlah Responden dan Presentase			
		Ya	(%)	Tidak	(%)
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target	15	75%	5	25%
2	Saya tidak bekerja dengan efisien dan sering membuang-buang waktu	4	20%	16	80%
3	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan	17	85%	3	15%
4	Saya tidak menunjukkan inisiatif dalam mengerjakan tugas tanpa harus selalu diarahkan	2	10%	18	90%
Rata-rata			47,5%		52,5%
Jumlah responden = 20					

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3, rata-rata responden yang menyatakan *Ya* terhadap pernyataan kinerja adalah sebesar 47,5%, sedangkan yang menyatakan *Tidak* sebesar 52,5%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan tidak mengalami kendala yang signifikan, masih terdapat sebagian kecil karyawan yang perlu mendapatkan perhatian khusus, terutama dalam aspek ketepatan waktu, efisiensi, pengambilan keputusan, dan inisiatif kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, fenomena masalah mengenai disiplin kerja dalam penelitian ini adalah tingkat kehadiran dan ketepatan waktu karyawan yang masih fluktuatif. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.4 mengenai data absensi karyawan periode Januari hingga Mei 2025, yang menunjukkan bahwa rata-rata ketidakhadiran dan keterlambatan masih terjadi dan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan perusahaan. Kondisi ini menegaskan pentingnya peningkatan Disiplin dan Motivasi Kerja dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawan.

Tabel 1. 4
Rekapitulasi Data Kehadiran Seluruh Karyawan Pt Jastel Medika Utama
Periode Januari-Mei 2025

<i>BULAN</i>	JUMLAH KARYAWAN	TIDAK HADIR	TERLAMBAT	TOTAL
<i>Januari</i>	48	9 kali	10 kali	19 kali
<i>Februari</i>	48	9 kali	3 kali	12 kali
<i>Maret</i>	48	6 kali	5 kali	11 kali
<i>April</i>	48	8 kali	10 kali	18 kali
<i>Mei</i>	48	9 kali	10 kali	19 kali

(Sumber: Data Absensi PT Jastel Medika Utama Tahun 2025)

Berdasarkan data absensi karyawan PT Jastel Medika Utama selama periode Januari hingga Mei 2025, diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan. Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam lima bulan tersebut mencapai 41 kali, dengan rata-rata 9 kali per bulan. Selain itu, jumlah keterlambatan tercatat sebanyak 38 kali atau rata-rata 10 kali per bulan. Temuan ini mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam kerja, sehingga dapat mengganggu efektivitas operasional dan berdampak pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, hasil pra survei yang dilakukan terhadap 20 karyawan menunjukkan masih adanya tanggapan yang mengindikasikan kurang optimalnya disiplin kerja di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, fenomena masalah mengenai disiplin kerja dalam penelitian ini adalah karyawan masih ada yang tidak menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, tidak menunjukkan sikap hormat terhadap atasan maupun rekan kerja, serta tidak mematuhi standar operasional prosedur (SOP) dalam bekerja. Data hasil pra survei tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Karyawan PT. Jastel Medika Utama
Tahun 2025

No	Pernyataan	Jumlah Responden dan Presentase			
		Ya	(%)	Tidak	(%)
1	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien	15	75%	5	25%
2	Saya tidak meninggalkan pekerjaan tanpa izin	3	15%	17	85%
3	Saya tidak menunjukkan sikap hormat terhadap atasan dan rekan kerja	4	20%	16	80%
4	Saya tidak mematuhi standar operasional prosedur (SOP) dalam bekerja	5	25%	15	75%
Rata-rata			33.75%		66.25%
Jumlah responden = 20					

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Pra-survei disiplin kerja dilakukan terhadap 20 karyawan aktif yang berasal dari berbagai divisi di PT. Jastel Medika Utama – UTD RSUD Otista. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner berisi sejumlah pernyataan yang dirancang untuk menilai kedisiplinan karyawan dari berbagai aspek, seperti ketepatan waktu,

kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

Berdasarkan hasil pra-survei, diperoleh gambaran bahwa sebagian karyawan masih belum memanfaatkan waktu kerja secara efektif, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, kurang menunjukkan sikap hormat terhadap atasan maupun rekan kerja, serta belum sepenuhnya menaati standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.

Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menjawab “Ya” sebesar 33,75%, sedangkan yang menjawab “Tidak” sebesar 66,25%. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat disiplin kerja karyawan sudah tergolong baik, meskipun masih ada sebagian kecil karyawan yang memerlukan perhatian lebih agar penerapan disiplin kerja di lingkungan perusahaan dapat berjalan lebih optimal.

Selain disiplin kerja, motivasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Fitrianto (2020), motivasi adalah dorongan dari dalam atau luar diri seseorang yang membuatnya bekerja dengan semangat dan tanggung jawab. Tingkat motivasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja lebih giat, kreatif, dan produktif. Namun, jika motivasi rendah, semangat kerja pun ikut menurun.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, fenomena masalah mengenai motivasi kerja dalam penelitian ini adalah masih adanya karyawan yang tidak merasa termotivasi untuk bekerja karena tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung, ketidakpuasan terhadap sistem

imbalan, serta rendahnya dorongan untuk bekerja karena merasa pekerjaannya kurang penting. Untuk mengetahui kondisi ini lebih lanjut, penulis menyebarkan pra-survei kepada 20 karyawan. Hasilnya disajikan dalam Tabel 1.6 berikut:

Tabel 1. 6
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan PT. Jastel Medika Utama Tahun 2025

No	Pernyataan	Jumlah Responden Dan Presentase			
		Ya	(%)	Tidak	(%)
1	Saya tidak merasa termotivasi untuk bekerja karena tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja	5	25%	15	75%
2	Lingkungan kerja saya mendorong saya untuk bekerja lebih baik	16	80%	4	20%
3	Saya merasa puas dengan sistem imbalan yang diberikan oleh perusahaan	15	75%	5	25%
4	Saya tidak terdorong untuk bekerja karena merasa pekerjaan saya kurang penting	3	15%	17	85%
Rata-rata			48.75%		51.25%
Jumlah responden = 20					

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Pra-survei motivasi kerja dilakukan terhadap 20 karyawan aktif di PT. Jastel Medika Utama yang berasal dari berbagai divisi. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang berisi kombinasi pernyataan dengan jawaban “Ya” dan “Tidak” untuk menggambarkan kondisi motivasi kerja karyawan secara menyeluruh, mencakup aspek penghargaan, lingkungan kerja, sistem imbalan, serta makna pekerjaan yang dirasakan.

Berdasarkan hasil pra-survei, diketahui bahwa sebagian karyawan masih menghadapi kendala dalam menjaga motivasi kerja, seperti kurangnya penghargaan terhadap prestasi, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung,

ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi, dan pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan belum memberikan makna yang mendalam.

Rata-rata sebesar 48,75% responden memberikan jawaban ya, sedangkan 51,25% memberikan jawaban tidak. Hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi motivasi kerja karyawan di perusahaan tidak sepenuhnya seragam, melainkan menunjukkan adanya perbedaan persepsi dan pengalaman di antara individu. Temuan tersebut dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk memperkuat faktor-faktor yang mendukung motivasi kerja karyawan agar kinerja organisasi semakin optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jastel Medika Utama.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang mengalami ketidakhadiran dan keterlambatan dalam bekerja.
2. Sebagian karyawan masih mengalami kendala, seperti kurangnya penghargaan atas prestasi, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, serta ketidakpuasan terhadap sistem imbalan.
3. adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas, produktivitas yang belum stabil di beberapa divisi, serta hasil kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah disampaikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*InDependen*) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.
2. Variabel terikat (*Dependen*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.
3. Lokasi penelitian ini ditetapkan pada PT. Jastel Medika Utama.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kondisi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT Jastel Medika Utama?
2. Sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jastel Medika Utama?
3. Sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jastel Medika Utama?
4. Sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jastel Medika Utama?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) Manajemen di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, serta untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jastel Medika Utama..

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis:

1. Kondisi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT Jastel Medika Utama.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jastel Medika Utama.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jastel Medika Utama.
4. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jastel Medika Utama..

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik secara teoritis, praktis, maupun akademik, sebagai berikut:

1.6.1 Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur

mengenai hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam menilai efektivitas penerapan disiplin kerja dan strategi peningkatan motivasi karyawan yang telah diterapkan.
2. Memberikan masukan atau rekomendasi bagi manajemen PT Jastel Medika Utama dalam merancang kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi penulis sendiri, Penelitian ini memberikan pengalaman langsung dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia dalam praktik nyata di dunia kerja, serta meningkatkan pemahaman penulis mengenai hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

1.6.3 Secara Akademik

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan bagi mahasiswa maupun peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan tugas akhir atau Skripsi yang relevan.

