

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pegerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan – ketentuan yang berlaku. Baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya akan lebih selesai lebih cepat dan baik (A. Michael, 2010)

Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Manajemen kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kedisiplinan, karena tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit gi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin

adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, (Rivai, 2011) .

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendukung gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara disiplin yang baik adalah hal yang sulit, oleh karena itu perlu adanya peraturan yang benar – benar di tegakkan. Untuk mencapai disiplin, seseorang harus memiliki motivasi kerja. Motivasi kerja adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2013).

Disiplin membawa dampak yang baik sebagai motivasi diri karyawan, bekerja sesuai tujuan perusahaan. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, karena motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upahnya untuk mencapai kepuasan, pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan pada bagian atau divisi yang berbeda pula motivasi kerja yang diharapkan, begitu juga pada level jabatan karyawan itu sendiri hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan membuat karyawan lebih giat bekerja. Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas. Motivasi

kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek – aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja (Romadhoni, 2022).

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang tercapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam satu periode kinerja tidak dapat berwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya – upaya institusi untuk meningkatkan kinerja bahwa usaha – usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi dan dapat meningkatkan organisasian serta mengoptimalkan potensi karyawan. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. ( Simanjutak, 2011). Kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja karyawan untuk mewujudkan tunjukkan organisasi. Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang – orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, maupun *middle lower*. Kelangsungan hidup perusahaan berkaitan erat dengan pemenuhan apa yang dibutuhkan masyarakat. Perusahaan maupun masyarakat, dalam aktivitasnya memerlukan alat transportasi dan tentunya bahan bakar sebagai penggeraknya. Adapun penyaluran Bahan Bakar Minyak yang dilakukan oleh Penyalur (Retail (SPBU /SPBN), Industri (Agen), maupun bentuk Penyalur lain)

kepada Pengguna Akhir pada wilayah penyaluran sesuai harga jual eceran yang ditetapkan oleh Pemerintah ([migas.esdm.go.id](http://migas.esdm.go.id), 2021). Ada tujuh belas badan niaga penyalur BBM Pertamina di Indonesia, dan diantaranya perusahaan dan bentuk penyalurnya adalah PT. Balsri Lengis Perkasa untuk wilayah Bandar Lampung , Sumatera Selatan, Bangka Belitung, Bengkulu, dan Jambi (<https://migas.esdm.go.id/uploads/list-badan-usaha-hilir-migas/juli-2021/penyalur-bbm-non-pertamina-juli-2021>).

Terkait kedisiplinan kerja, motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja juga terjadi pada PT Balsri Lengis Perkasa . Dalam penelitian ini, peneliti fokus pada penyaluran BBM yang memiliki jaringan yang cukup besar di berbagai Kota terutama di Lampung dan Sumatera Selatan (<https://companieshouse.id/balsri-lengis-perkasa>). PT. Balsri Lengis Perkasa sebagai perusahaan agen BBM yang bergerak dalam pengiriman bahan bakar minyak Pertamina ke seluruh Pertashop yang ada di Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan. Pertashop adalah SPBU mini yang resmi bekerja sama dengan Pertamina. Harga BBM yang dijual Pertashop sama dengan di SPBU Pertamina Reguler. Industri penyaluran BBM dalam aktivitasnya meningkatkan kinerja karyawan , kinerja dapat dicapai melalui proses disiplin dan motivasi kerja kepada karyawannya. Dengan disiplin diharapkan bisa tepat waktu dalam penyelesaian pengiriman BBM ke seluruh pertashop yang ada di seluruh Lampung dan Sumatera Selatan. Permasalahan pada PT. Balsri Lengis Perkasa kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dan kurangnya motivasi kerja sehingga mengalami kerugian dengan berakibat perusahaan tersebut akan dikenakan sanksi oleh PT. Pertamina.

Dalam pengukuran disiplin kerja dipakai jumlah absensi atau ketidakhadiran. Berikut daftar tingkat kedisiplinan yang terlihat dan jumlah hari kerja maupun jumlah hari absen terhadap karyawan yang tidak hadir.



**Tabel 1.1**  
**Jumlah Hari Kerja, Jumlah Absensi Karyawan**  
**PT. Balsri Lengis Perkasa di Lampung Juli 2021 – Juni 2022.**

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan			
			Sakit	Izin	Alpha	Jumlah
1	Juli	26	2	5	3	10
2	Agustus	22	1	5	4	10
3	September	25	1	3	3	7
4	Oktober	24	2	2	3	7
5	November	24	3	3	4	10
6	Desember	25	2	3	3	8
7	Januari	27	3	2	3	8
8	Februari	26	1	3	4	8
9	Maret	25	-	4	5	9
10	April	25	2	3	3	8
11	Mei	23	1	2	4	7
12	Juni	26	4	3	7	14
	<b>JUMLAH</b>	<b>298</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>46</b>	<b>106</b>

Sumber : PT. Balsri Lengis Perkasa, Lampung, 2021-2022

Sebagai perbandingan, berikut tabel kedisiplinan kerja untuk PT Balsri

Lengis Perkasa di Sumatera Selatan.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Hari Kerja, Jumlah Absensi Karyawan**  
**PT. Balsri Lengis Perkasa Sumatera Selatan Juli 2021 – Juni 2022.**

Sumber : PT. Perkasa, Selatan,	No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan				Balsri Lengis Sumatera 2021-2022
				Sakit	Izin	Alpha	Jumlah	
	1	Juli	26	4	3	5	12	
	2	Agustus	22	2	5	4	11	
	3	September	25	2	6	3	11	
	4	Oktober	24	2	2	3	7	
	5	November	24	3	4	5	12	
	6	Desember	25	5	-	3	8	
	7	Januari	27	6	2	7	15	
	8	Februari	26	5	3	7	15	
	9	Maret	25	4	4	5	13	
	10	April	25	2	8	3	13	
	11	Mei	23	4	2	4	10	
	12	Juni	26	2	3	2	7	
		<b>JUMLAH</b>	298	41	42	51	134	

Berdasarkan kedua tabel diatas terlihat tingkat absensi karyawan tertinggi PT Balsri Lengis Perkasa Lampung pada bulan Juni yaitu sebesar 14 (empat belas) orang dan untuk PT Balsri Lengis Perkasa Sumatera Selatan terlihat tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Januari dan Februari yaitu masing – masing 15 (lima belas) orang. Hal ini karena adanya pengaruh banyaknya hari libur sehingga banyak diantara karyawan yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya hal tersebut diatas maka sangat erat kaitannya antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Terkait motivasi kerja di PT. Balsri Lengis Perkasa gaji baik di PT. Balsri Lengis Perkasa Lampung maupun PT. Balsri Lengis Perkasa Palembang Sumatera Selatan, gaji yang diberikan

serupa yaitu berdasarkan kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan pokok yaitu menyalurkan atau mengantarkan distribusi BBM, berdasarkan kilometer jarak tempuh dari PT. Balsri Lengis Perkasa ke konsumen sebesar Rp. 1800 per kilometer, rata-rata jarak tempuh karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa dalam pengantaran BBM ke Pertashop sekitar 5.000 (lima ribu) km/bulan. Angka upah yang di dapat karyawan PT BLP per bulan yaitu Rp.9.000.000,- (Sembilan Juta Rupiah). Berkaitan dengan bonus yang diberikan kepada karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa berupa *award*/penghargaan tahunan dan bonus yang dihitung dan dipilih oleh auditor internal PT. Balsri Lengis Perkasa. Berupa uang saku tambahan senilai jumlah kilometer perjalanan dibagi dengan dua belas bulan. Contoh : Jika dalam satu tahun Bapak Suryadi melakukan perjalanan sejauh 72.000 km dibagi 12 bulan. Yaitu, 6000 km. Kemudian dikalikan angka 1800, maka Bapak Suryadi mendapatkan award senilai Rp.10.800.000,- (sepuluh juta delapan ratus ribu rupiah).

Sedangkan bonus yang diberikan PT. Balsri Lengis Perkasa Palembang Sumatera Selatan berdasarkan prosentase tertentu, dari keuntungan penjualan dengan penilaian dari auditor internal, yaitu Kurang Sekali (KS), Kurang (K), Cukup (C), Baik (B), Baik Sekali (BS). Dikarenakan kurangnya transparansi besarnya keuntungan perusahaan, sehingga karyawan masih belum mengetahui secara persis bonus yang akan mereka terima, maka masih menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan PT. Balsri Lengis Perkasa bekerja, dengan demikian, dapat disimpulkan adanya permasalahan motivasi karyawan berkaitan dengan bonus yang diberikan dari PT. Balsri Lengis Perkasa.

Organisasi yang kurang memperhatikan dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbaikan terhadap sistem disiplin dan motivasi kerja tersebut sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja



karyawan. Keberhasilan dalam memperbaiki kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang bersangkutan, sebagai organisasi perlu memiliki karyawan yang bersemangat tinggi dan disiplin yang tinggi.

Berikut ringkasan gap penelitian terdahulu yaitu penelitian Hakim dkk (2021) bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja. Semakin tinggi motivasi dan antusias dalam bekerja semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian pengaruh variabel ini signifikan positif terhadap kinerja. Penelitian ini didukung oleh Kuswati (2020), yang mengatakan bahwa motivasi cukup signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian Jayanto (2020), dan Kumarawati (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis terhadap perusahaan tersebut, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balsri Lengis Perkasa”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penulisan ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Balsri Lengis Perkasa?
2. Apa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Balsri Lengis Perkasa?
3. Apakah disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada PT Balsri lengis Perkasa?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Balsri Lengis Perkasa.

### **1.4 Manfaat penelitian**

#### **1.4.1 Bagi penulis**

Dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

#### **1.4.2 Bagi Tempat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Balsri Lengis Perkasa untuk mengetahui arti pentingnya disiplin dan motivasi kerja, sehingga dapat mendorong semangat kerja, sehingga dapat mendorong semangat kinerja karyawan.

#### **1.4.3 Bagi Akademik**

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bacaan bagi pemerintah selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.