

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resources*) merefleksikan *appraisal* manusia, melainkan pada fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan *appraisal* manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi (Chairani et al., 2022).

PT. Mitra Pedagang Indonesia bertanggung jawab untuk mengembangkan pelaku UMKM di Indonesia melalui digitalisasi usahanya dengan memanfaatkan teknologi terkini melalui platform MPStore. Sumber Daya Manusia (SDM) di MPStore Kabupaten Bangkalan merupakan aset berharga yang perlu dikelola secara profesional untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan SDM dan Pencapaian tujuan. Oleh karena itu, organisasi tersebut harus memiliki sumber daya yang sesuai agar kinerja karyawan mencerminkan kesuksesan organisasi. Evaluasi kesuksesan organisasi juga dapat dilakukan melalui kinerja, disiplin dan motivasi kerja para karyawan, yang secara langsung mempengaruhi kinerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Amanda et al., (2024) keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Salah satunya yaitu penilai dalam bekerja, masih belum menunjukkan 100% dalam skala 5:10 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi belum bisa mengatasi kinerja para karyawan.

Berikut Penilaian Sasaran Kerja Karyawan PT. Mitra Pedagang Indonesia Kabupaten Bangkalan Tahun 2023-2024 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Penilaian Sasaran Kerja Karyawan

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Perilaku Kerja	Nilai Pencapaian
1.	2023	50 Karayawan	Berorientasi Pelayanan	95%
			Akuntabel	81,33%
			Kompeten	95%
			Harmonis	95%
			Loyal	95%
			Adaptif	95%
			Kolaborasi	95%
Rata – Rata				93,04%
2.	2024	50 Karyawan	Berorientasi Pelayanan	81,33%
			Akuntabel	81,33%
			Kompeten	95%
			Harmonis	95%
			Loyal	95%
			Adaptif	95%
			Kolaborasi	95%
Rata – Rata				91,09%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui mengenai penilaian sasaran kerja menurut PT. Mitra Pedagang Indonesia Kabupaten Bangkalan pada tahun 2023-2024. Pada tahun 2023 data menunjukkan nilai rata-rata presentase 93,04% sedangkan pada tahun 2024 menunjukkan nilai rata-rata presentase 91,09% yang artinya terdapat penurunan kinerja yaitu sebesar 1,95%. Demikian penilaian kinerja tersebut belum menunjukkan kinerja yang memuaskan yaitu sebanyak 100%.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Mitra Pedagang Indonesia Kabupaten Bangkalan yaitu disiplin kerja preventif. Menurut Ayuandiani dan Lopa, (2021) kegiatan pendisiplinan karyawan dapat dilakukan melalui disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Oleh karena itu untuk mendorong karyawan agar mentaati peraturan organisasi perlu penekanan pada penerapan disiplin preventif

Berikut merupakan data absensi keterlambatan karyawan pada PT. Mitra Pedagang Indonesia Kabupaten Bangkalan pada Januari – Juni 2024

Tabel 1. 2 Absensi Keterlambatan Karyawan Januari – Juni 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Tanpa Keterangan	Terlambat (Menit)				Pulang Cepat (Menit)			
			> 90	> 60	> 30	> 10	> 90	> 60	> 30	> 10
Januari	50	11	6	4	7	17	0	0	0	5
Februari	50	15	8	2	6	32	0	0	0	0
Maret	50	6	3	4	3	19	1	0	0	4
April	50	10	6	4	6	17	2	0	1	0
Mei	50	11	7	4	7	15	1	0	0	5
Juni	50	3	4	2	6	10	0	0	1	0

Sumber: Lampiran 3

Dari Tabel 1.2 di atas, periode Januari hingga Juni, terdapat 50 pegawai yang tercatat setiap bulannya. Data mencakup jumlah pegawai yang tanpa keterangan, serta jumlah menit keterlambatan dan pulang cepat, yang diklasifikasikan dalam

beberapa rentang waktu (>90, >60, >30, >10 menit).

1. Tanpa Keterangan, tertinggi terjadi pada bulan Februari 15 (30%), sementara yang terendah adalah bulan Juni 3 (6%), menunjukkan positif penurunan absensi tanpa keterangan seiring waktu.
2. Keterlambatan (>90 menit), bulan Februari menunjukkan tingkat keterlambatan paling tinggi dengan 32 (64%) pegawai terlambat lebih dari 90 menit. Angka ini secara signifikan hingga bulan Juni 10 (20%) mengindikasikan perbaikan disiplin waktu.
3. Pulang Cepat (90 menit), pola pulang cepat lebih dari 90 menit terjadi secara sporadic. Tidak terjadi pada bulan Februari, April, dan Juni, yang bisa mencerminkan kepatuhan terhadap jam kerja pada bulan-bulan tersebut. Berikut alasan mengapa disiplin preventif adalah pendekatan yang tepat berdasarkan hasil tabel absensi Januari–Juni:

- a. Mengantisipasi Puncak Pelanggaran

Data menunjukkan lonjakan tertinggi absensi tanpa keterangan (30 %) dan keterlambatan > 90 menit (64 %) pada bulan Februari, sebelum kemudian menurun drastis hingga 6 % dan 20 % pada bulan Juni. Pola ini mengindikasikan adanya faktor pemicu (misalnya kendala transportasi musiman, beban kerja mendadak, atau lemahnya pengawasan di awal tahun) yang jika tidak diantisipasi–dapat kembali terjadi di periode-periode berikut.

- b. Menangani Akar Masalah Sebelum Membesar

Disiplin preventif menitikberatkan pada identifikasi dan perbaikan faktor penyebab (*root cause*), bukan hanya pemberian sanksi setelah pelanggaran terlanjur

terjadi. Dengan melakukan: Sosialisasi kebijakan kehadiran secara rutin, Pelatihan manajemen waktu,

Penyediaan sarana transportasi alternate (jika memang menjadi kendala utama), organisasi dapat menekan laju absensi dan keterlambatan secara lebih efektif dibanding pendekatan reaktif yang cenderung hanya memberi efek jera jangka pendek.

Walaupun data keterlambatan dan absensi menunjukkan terjadinya pelanggaran yang identik dengan perlunya tindakan korektif, pendekatan disiplin preventif tetap relevan dan strategis untuk diterapkan. Hal ini karena disiplin preventif berfungsi sebagai langkah antisipatif terhadap potensi pelanggaran berulang dan bertujuan membentuk kesadaran kolektif karyawan dalam menaati peraturan sebelum pelanggaran terjadi. Menhard et al., (2022), disiplin preventif adalah proses pengondisian agar karyawan bekerja sesuai aturan melalui edukasi, komunikasi, dan pembinaan yang konsisten

Hasil penelitian oleh Syelviani, (2021) menyebutkan bahwa penerapan disiplin preventif yang baik terbukti mampu menurunkan tingkat keterlambatan karyawan secara signifikan dalam jangka panjang dibanding hanya mengandalkan sanksi. Dengan pendekatan preventif, perusahaan dapat menanamkan nilai tanggung jawab dan etos kerja tanpa harus bergantung pada kontrol eksternal atau hukuman.

Hal ini menjadi penting dalam konteks PT. Mitra Pedagang Indonesia Kabupaten Bangkalan yang mengalami puncak pelanggaran di awal tahun. Pendekatan preventif menjadi pilihan strategis agar penguatan budaya disiplin

dapat dilakukan secara berkelanjutan, bukan hanya menanggapi insiden setelah terjadi. Disiplin preventif berperan sebagai *early warning system* dalam pengelolaan SDM modern

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, mengingat betapa pentingnya motivasi, pihak manajemen dapat melakukan serangkaian usaha tertentu sesuai kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti (Menhard, dkk, 2022).

Penelitian ini menggunakan motivasi intrinsik dikarenakan motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja selain itu juga dapat mempertahankan kualitas pekerjaan serta membangun reputasi yang baik di tempat kerja. Disiplin kerja yang baik juga berpengaruh besar terhadap kinerja karna membantu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja meningkatkan motivasi diri, dan menciptakan kinerja yang positif dan produktif.

PT. Mitra Pedagang Indonesia Kabupaten Bangkalan berkomitmen untuk implementasi dan pengembangan sistem manajemen yang efektif dan efisien, bertujuan mendorong peningkatan profesionalisme karyawan serta mencapai kinerja karyawan yang optimal. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Preventif dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Pedagang Indonesia Kabupaten Jawa Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin preventif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pedagang Indonesia Jawa Timur?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pedagang Indonesia Jawa Timur?
3. Apakah disiplin preventif dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pedagang Indonesia Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin preventif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pedagang Indonesia Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pedagang Indonesia Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin preventif dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pedagang Indonesia Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini akan memperluas wawasan peneliti, khususnya dalam memahami kinerja karyawan dan bagaimana kondisi disiplin dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT. Mitra Pedagang Indonesia Kabupaten Jawa Timur.

2. Manfaat Bagi Akademis

Penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur akademis, terutama dalam memahami efektivitas disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini akan menambah referensi bagi universitas, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Bagi PT. Mitra Pedagang Indonesia Kabupaten Jawa Timur, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memperhatikan area mana yang perlu ditingkatkan dan merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi pijakan awal untuk eksplorasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Metodologi dan temuan juga bisa dijadikan acuan atau pembanding untuk penelitian lebih lanjut.