

BAB I **PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan perlu memahami cara menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya karena merupakan faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan (Pahira & Rinaldy, 2023). Disiplin kerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga tujuan perusahaan pun juga dapat tercapai (Caissar et al., 2022). Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan selalu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku (Halik, 2021). Disiplin kerja karyawan akan menciptakan penyelesaian tugas karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan (Jonathan et al., 2023).

Disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2009) dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan diantaranya dengan meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin melalui pencegahan terjadinya pemborosan waktu dan energi; mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja akibat ketidakhati-hatian atau pencurian; serta mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri pekerjaan karena keterlambatan atau kemalasan yang dapat menimbulkan keteledoran dan ketidakhati-hatian dalam bekerja.

Disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Hasibuan (2020) yang salah satunya yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja. Meningkatkan kedisiplinan karyawan merupakan salah satu tujuan dari motivasi kerja, dimana motivasi kerja sebagai pemberi arah tingkah laku dan sebagai pelajaran tingkah laku individu (Hasibuan, 2020). Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja karyawan, dimana karyawan yang puas dengan pekerjaannya, maka akan terdorong untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya (Rahmanto & Silalahi, 2023). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan tinggi, sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah (Hasibuan, 2020).

Kondisi aktual di perusahaan pada kenyataannya masih menunjukkan adanya karyawan yang kurang disiplin, seperti yang terjadi pada PT Margi Purnama. PT Margi Purnama merupakan perusahaan yang bergerak di sektor konstruksi. Perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1996 ini berfokus pada konstruksi bangunan nonresidensial atau bangunan bukan untuk tempat tinggal seperti perkantoran serta menyediakan jasa renovasi dan restorasi bangunan. Seluruh karyawan PT. Margi Purnama terus dituntut untuk selalu berkinerja baik sehingga dapat membantu mencapai target jangka pendek dan memastikan perusahaan tetap kompetitif di industri layanan konstruksi.

Fenomena disiplin kerja yang terjadi di PT. Margi Purnama ini terkait dengan absensi karyawan dimana masih adanya karyawan yang sering terlambat dan tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Hasil wawancara dengan pihak HRD PT. Margi Purnama menyatakan bahwa karyawan yang kurang disiplin terkait dengan kehadiran kerja seperti yang ditunjukkan oleh data terkait absensi karyawan pada PT. Margi Purnama dalam 6 bulan yaitu periode Juli – Desember 2024 sebagai berikut.

**Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT. Margi Purnama
Periode Juli – Desember 2024**

Bulan	Absensi			
	Terlambat	%	Tanpa Alasan	%
Juli	10	10.31	12	12.37
Agustus	9	9.28	8	8.25
September	7	7.22	6	6.19
Oktober	7	7.22	9	9.28
November	12	12.37	11	11.34
Desember	10	10.31	14	14.43

Sumber : PT. Margi Purnama

Berdasarkan data di atas, tingkat absensi yang disajikan merupakan akumulasi data seluruh karyawan baik dari divisi teknik, divisi pelaksanaan proyek, divisi logistik, divisi HRD, divisi administrasi, divisi keuangan, serta divisi marketing, sehingga dapat diperoleh gambaran umum mengenai kondisi kedisiplinan kehadiran karyawan secara menyeluruh. Total keterlambatan karyawan PT. Margi Purnama dengan jumlah tertinggi terjadi di bulan November sebanyak 12 orang karyawan dengan tingkat persentase 12,37%. Jumlah tertinggi karyawan tidak hadir tanpa alasan juga terjadi di bulan Desember sebanyak 14 orang karyawan dengan tingkat persentase 14,43%.

Data absensi karyawan tersebut menunjukkan adanya fenomena terkait ketidakdisiplinan karyawan yang ditandai dengan tingginya tingkat keterlambatan masuk kerja dan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas dengan tingkat absensi di atas 5%. Standar internasional untuk tingkat absensi adalah 3%, tingkat absensi di atas 3% dianggap tidak dapat diterima dan tingkat absensi di atas 5% dianggap serius (Misnan et al., 2024). Kondisi ini mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam menaati aturan yang ada di perusahaan. Disiplin kerja karyawan yang rendah, jika terus berlanjut tanpa adanya penanganan yang tepat dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan serta menurunnya kinerja karyawan (Pramularso, 2022).

Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan tersebut dapat diakibatkan karena adanya penurunan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh hasil pra penelitian sebelumnya yang dibagikan kepada 25 orang karyawan PT. Margi Purnama melalui penyebaran kuesioner. Hasil pra penelitian seperti yang tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. 2 Hasil Pra Penelitian Karyawan PT. Margi Purnama

Motivasi Kerja			
No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1.	Saya bersemangat bekerja karena penghasilan yang didapatkan.	11 (44%)	14 (56%)
2.	Saya merasa aman dan terlindungi dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.	9 (36%)	16 (64%)
3.	Saya merasa diterima oleh tim dan menjalin hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja.	17 (68%)	8 (32%)

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
4.	Usaha dan pencapaian saya dihargai di tempat kerja dan terdorong untuk bekerja lebih baik	10 (40%)	15 (60%)
5	Adanya kesempatan untuk saya meningkatkan potensi dan kemampuan di tempat kerja.	13 (52%)	12 (48%)
Kepuasan Kerja			
1.	Pekerjaan yang dilakukan menarik bagi saya memberikan kesempatan belajar.	15 (60%)	10 (40%)
2.	Gaji yang saya terima adil dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab.	11 (44%)	14 (56%)
3.	Adanya kesempatan yang adil untuk naik jabatan di perusahaan.	12 (48%)	13 (52%)
4.	Atasan saya selalu memberikan arahan teknis yang jelas dalam membantu menjalankan pekerjaan.	16 (64%)	9 (36%)
5.	Rekan kerja memberikan saya bantuan ketika mengalami kesulitan.	18 (72%)	7 (28%)

Sumber : PT. Margi Purnama

Berdasarkan tabel pra penelitian tersebut diantara 25 orang karyawan PT. Margi Purnama, 56% atau 14 karyawan tidak bersemangat dengan penghasilan yang diperoleh, 64% atau 16 karyawan merasa tidak aman ketika menjalankan tugas, serta 60% atau 15 karyawan juga merasa usaha dan pencapaian mereka tidak dihargai. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat motivasi karyawan PT. Margi Purnama, selain itu hasil pra penelitian juga menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Margi Purnama yang ditunjukkan oleh 56% atau 14 karyawan merasa gaji yang diterima tidak adil dan tidak sesuai dengan beban kerja

serta 52% atau 13 karyawan merasa tidak mendapatkan kesempatan yang adil untuk naik jabatan di perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Margi Purnama menunjukkan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan cukup rendah dan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT. Margi Purnama. Hal ini sejalan dengan beberapa studi terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja seperti yang ditunjukkan oleh hasil temuan empiris sebelumnya dari (Roy & Sumartik, 2021), (Hasibuan & Nugrohoseno, 2022) dan (Hidayat et al., 2024) bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, namun berbeda dengan temuan empiris oleh (Fariska et al., 2022) dan (Awwali & Sarpan, 2024) menyatakan motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil temuan sebelumnya dari (Malik, 2017), (Harvitrananda et al., 2023) dan (Arafat et al., 2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Kontradiksi dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Fitriya & Kustini, 2023) menyatakan kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, ditemukan adanya inkonsistensi hasil penelitian yang memunculkan

research gap antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian fenomena di atas dan hasil temuan penelitian terdahulu yang kontradiksi dan memunculkan gap research, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Margi Purnama Balikpapan)”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Margi Purnama?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Margi Purnama?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Margi Purnama?
4. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja secara simultan pada karyawan PT. Margi Purnama?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Margi Purnama
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Margi Purnama

3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Margi Purnama
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja secara simultan pada karyawan PT. Margi Purnama

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan memperkaya kajian empiris mengenai hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen PT. Margi Purnama khususnya pimpinan dan bagian sumber daya manusia sebagai bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan karyawan yang bertujuan meningkatkan dan mempertahankan disiplin kerja karyawan melalui penguatan motivasi kerja dan kepuasan kerja.