

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting, baik dari perspektif individu maupun kelompok. SDM berperan sebagai motor penggerak utama yang memastikan kelancaran operasional organisasi, mulai dari proses seleksi hingga individu yang ada di dalam perusahaan. Di tengah era globalisasi yang berkembang pesat, dominasi teknologi informasi telah menjadi sahabat bagi para pelaku bisnis. Awalnya, istilah Sumber Daya Manusia diambil dari terjemahan "human resources", tetapi ada juga beberapa ahli yang lebih memilih menyamakannya dengan istilah "manpower" atau tenaga kerja.

Sumber Daya Manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan kreativitas. Dalam konteks ekonomi saat ini, pengetahuan menjadi dasar yang lebih penting dibandingkan dengan tanah atau mesin-mesin tradisional.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu aspek strategis dalam suatu organisasi. Pentingnya MSDM terletak pada perlunya mengembangkan pandangan yang lebih luas dibandingkan dengan pendekatan tradisional dalam mengelola tenaga kerja. Untuk itu, diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai perilaku manusia serta kemampuan untuk mengelolanya dengan efektif.

Menurut (Pahira & Rinaldy, 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diartikan sebagai cara dalam memanfaatkan individu-individu yang ada di dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat berbagai pandangan mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia. Sebagian

menganggap bahwa istilah ini setara dengan pengelolaan sumber daya manusia, sementara yang lain lebih mengaitkannya dengan aspek personalia atau kepegawaian. Namun, istilah yang paling tepat adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management). Dengan demikian, secara sederhana, pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut (Hidayat & A. Anwar, 2024) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen umum yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini menjadi sangat krusial karena manusia adalah komponen utama dalam keseluruhan proses manajemen.

Kinerja adalah aspek yang sangat penting dan menarik, karena manfaatnya sangat nyata. Setiap lembaga mengharapkan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan potensi yang dimiliki guna mencapai hasil yang optimal. Tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan, pencapaian tujuan akan sulit terwujud.

Kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh performa seluruh karyawannya. Oleh karena itu, seorang manajer atau direktur perlu memahami seberapa baik kinerja timnya dalam menjalankan tugas. Untuk itu, penting dilakukan riset atau penelitian guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja.

Menurut (Basyid, 2024) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi segala aturan dan norma sosial yang ada. Kesadaran ini mencerminkan sikap sukarela seseorang dalam menjalankan semua peraturan serta kesadaran akan kewajiban dan tanggung jawabnya. Sementara itu, persiapan mencakup sikap, perilaku, serta penerapan aturan-aturan perusahaan, baik

yang tertulis maupun tidak. Setiap individu harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang teratur dan bebas dari kekacauan.

Dalam konteks perusahaan, ketiaatan anggota terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku sangatlah penting. Tanpa disiplin kerja yang baik dari karyawan, pencapaian tujuan perusahaan akan menjadi suatu hal yang sulit. Oleh karena itu, pengembangan disiplin kerja di kalangan karyawan adalah sebuah kebutuhan yang tak terelakkan.

Disiplin memegang peranan penting, baik bagi individu maupun organisasi. Misalnya, jika seorang pegawai di sebuah perusahaan terlambat datang, hal ini dapat menyebabkan seluruh ruang kerja di perusahaan tersebut terkunci. Akibatnya, kegiatan operasional perusahaan terganggu karena tidak ada karyawan yang dapat menjalankan tugasnya. Melalui contoh ini, kita dapat memahami bahwa ketidakdisiplinan seorang individu dapat berdampak negatif pada aktivitas organisasi secara keseluruhan.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga sering kali dipahami sebagai pendorong perilaku individu. Dalam konteks pekerjaan, pemberian motivasi bertujuan untuk memberikan stimulasi kepada karyawan agar mereka melaksanakan tugas dengan sepenuh hati. Dengan motivasi yang tepat, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, yang terlihat dari berbagai aspek seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan pola kepemimpinan yang diterapkan.

B. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah masalah Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan untuk menggambarkan praktik nyata dari teori yang telah dipelajari selama perkuliahan, khususnya dalam bidang konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi tempat penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Kurnia Mitra Sawit di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya disiplin kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja, yang pada gilirannya dapat mendorong semangat dan kinerja karyawan.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai salah satu sumber referensi dan bacaan bagi penelitian-penelitian serupa yang akan dilakukan oleh pemerintah di masa mendatang.