

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seseorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Baik tidaknya kinerja karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Pandji Anoraga (2004) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etika kerja, gizi dan

kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan system kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, kepemimpinan, dan kesempatan berprestasi. Sedangkan, Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari (2010) bahwa kinerja dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Dan Menurut Prof. Edy Sutrisno (2011), yaitu : efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Untuk mengembangkan perusahaan maka faktor-faktor dari kinerja karyawan sangatlah penting untuk diperhatikan, faktor disiplin karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dan faktor motivasi dalam bekerja dapat terlihat melalui sikap-sikap yang mempengaruhi untuk pencapaian kinerja dengan hasil kerja dan jumlah pekerjaan yang lebih baik berdasarkan tanggung jawab dalam bekerja, salah satu perusahaan yang memperhatikan faktor kinerja pada karyawannya adalah PT. Asuransi Bangun Askrida.

PT. Asuransi Bangun Askrida Medan adalah sebuah perusahaan yang berlokasi di Jln. Iskandar Muda Medan. PT. Asuransi Bangun Askrida adalah perusahaan yang bergerak dibidang asuransi umum. Askrida awalnya didirikan oleh pemerintah Republik Indonesia sebagai sebuah perusahaan pemerintah (BUMN) yang menawarkan perlindungan asuransi atas semua resiko kehilangan, khususnya bagi gedung-gedung pemerintahan dan juga aset-aset milik pemerintah lainnya. Perusahaan ini adalah perusahaan berskala nasional, yang didirikan pada tanggal 2 Desember 1989 dibawah badan hukum Raharti Sudjardjati, SH, dan dengan persetujuan dari Departemen Keuangan Republik

Indonesia (berdasarkan keputusan Pemerintah No.KEP.192/KM.B/1990,dd.14 Maret 1990). Dan memiliki motto “Mitra dalam Usaha Pelindung dalam Duka”.

Jika dilihat dari hasil wawancara kepada salah satu Karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida Medan pra survey diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa masalah di dalam motivasi yaitu karyawan merasa kesulitan dalam melakukan proses kenaikan pangkat dan pembayaran pensiun yang dianggap kecil. Jadi motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida masih kurang, yaitu terdapat beberapa masalah disiplin kerja pegawai yang kurang profesional misalnya saat jam istirahat banyak karyawan yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, Penelitian menemukan masalah terutama berkaitan erat dengan adanya Kinerja karyawandalam melakukan tugas, karyawan memerlukan petunjuk kerja agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para karyawannya karena dengan kurangnya kedisiplinan para karyawan akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja menjadi turun.

Untuk menerapkan disiplin perlu adanya motivasi atau dorongan dari diri sendiri untuk melakukan tindakan dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki atau hasil yang baik, Jadi dengan adanya disiplin kerja dan motivasi diharapkan akan meningkatkan kinerja atau hasil kerja bagi pegawai sesuai dengan target yang diharapkan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak sebagai berikut :

##### 1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai teori, motivasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan dan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

##### 2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin kerja.

##### 3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

##### 4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan yang bermanfaat.

