

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Pada hakikatnya, sumber daya manusia adalah salah satu modal yang paling penting dan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi karena kualitas pekerja atau karyawannya (Gestanasari, 2016). Setiap organisasi berusaha mengembangkan dan meningkatkan program untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Suatu organisasi harus memotivasi dan memantau karyawannya untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan. Setiap organisasi harus menilai prestasi kerja karyawannya karena rendahnya prestasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan menurun jika lebih banyak karyawan yang berprestasi tinggi.

Menurut Mangkunegara (2015: 67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Prestasi kerja yang dicapai karyawan sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Perilaku kerja yang baik adalah salah satu dari banyak cara perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya. Hubungan yang kuat antara perilaku kerja dan kinerja karyawan ditunjukkan oleh hasil penghitungan korelasi perilaku kerja dan kinerja karyawan. Ini diperkuat oleh teori Robbins (2015:39) bahwa perilaku kerja adalah kemampuan kerja dan perilaku pekerja yang menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat kerja mereka. Prestasi kerja yang lebih baik akan dihasilkan oleh pegawai yang memiliki perilaku yang lebih baik di tempat kerja mereka.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, tetapi penelitian ini berkonsentrasi pada kedisiplinan dan pemberian reward, yang merupakan komponen sistem kompensasi. Banyak faktor yang

mempengaruhi prestasi kerja pegawai, tetapi ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Ketika industri usaha berkembang dari waktu ke waktu, terlihat persaingan yang luar biasa di akhir tahun ini. Di tengah era globalisasi yang diikuti oleh kemajuan teknologi dan informasi, perusahaan besar dan kecil, bahkan bisnis individu, telah menjadi bagian dari masyarakat. Untuk memastikan perusahaan dapat bertahan dan berkembang, berbagai aspeknya terus diperbaiki. Karyawan, yang berperan penting dalam menggerakkan organisasi, tidak dapat mencapai kemajuan yang signifikan. Semua pihak dalam sebuah organisasi di bidang barang atau jasa mengharapkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Jadi, sumber daya manusia harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan. Salah satu indikator yang harus dipenuhi terkait dengan produktivitas kerja karyawan adalah bagaimana perusahaan dapat memberikan kompensasi dan motivasi yang adil sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sungguh-sungguh, merasa nyaman dan puas di tempat kerja mereka.

Pemberian *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif dari perusahaan penyemangat, partisipasi, yang mempunyai tujuan untuk memotivasi, memberi semangat, mendorong partisipasi sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Demikian besarnya peran *reward* bagi karyawan yang terkadang merupakan pencerminan produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang dilandasi tanggung jawab, rasa memiliki yang tinggi kepada perusahaan, dan sebaliknya perusahaan mengapresiasi hasil kerja karyawan dengan baik dan membalasnya dalam bentuk penghargaan yang bermanfaat dan dapat dirasakan langsung oleh karyawan. Diharapkan Pemberian *reward* yang baik kepada karyawan dapat menurunkan tindakan-tindakan yang mengarah pada terhambatnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemberian reward harus dikelola baik karena akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya tanpa *reward* yang cukup, produktivitas kerja menurun, tidak jarang karyawan melakukan indisipliner, melakukan mogok kerja, melakukan tindakan-

tindakan fisik, dan pada akhirnya karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan.

Selain pemberian *reward*, kedisiplinan juga mempengaruhi prestasi dan perilaku kerja, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:80) bahwa disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian Hartatik (2014:186) bahwa setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja, karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan. Jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hasibuan (2010) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu: 1) kemampuan dan minat seorang karyawan, 2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan 3) peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi ketiga

faktor tersebut, maka semakin tinggi besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuan dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya Hal ini juga berlaku bagi karyawan PT BRI Asuransi Indonesia dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik-baiknya dan kualitas yang dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan pengamatan peneliti, kinerja pada karyawan PT BRI Asuransi Indonesia masih belum optimal. Kemampuan dan minat yang berbeda dan bertolak belakang dengan tugas yang ada sekarang memicu tidak maksimalnya kinerja yang ada. Dari sisi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang meliputi standar waktu yang digunakan masih perlu ditingkatkan lagi.

**Tabel 1.1**  
**DATA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**  
**PT. BRI Asuransi Indonesia TAHUN 2019 - 2021**

Yudisium Kinerja	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Baik Sekali	2	1,25	5	2,84	20	7,14
Baik	86	53,75	70	39,77	72	25,72
Cukup	29	18,12	52	29,55	93	33,21
Kurang	43	26,88	49	27,84	95	33,93
Buruk	-	-	-	-	-	-
Buruk Sekali	-	-	-	-	-	-
Jumlah	160	100	176	100	280	100

Keterangan :

Baik sekali :31 – 35

Baik :25 – 31

Cukup :19 – 25

Kurang :13 – 19

Berdasarkan tabel 1.1 diatas didapatkan hasil tertinggi pada tahun 2019 ada di kolom Baik dengan presentasi 53,75%, hasil tertinggi pada tahun 2020 ada

di kolom Baik dengan presentasi 38,77% dan hasil tertinggi pada tahun 2021 ada di kolom Kurang dengan presentasi 33,93%. Sehingga dapat disimpulkan pada tahun 2021 terdapat penurunan nilai pada kinerja karyawan PT BRI Asuransi Indonesia.

PT BRI Asuransi Indonesia ini menciptakan kinerja karyawan yang baik sesuai tuntutan perusahaan dengan adanya penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat mengetahui karyawan yang produktif dan yang tidak produktif, maka karyawan yang telah mencapai target maka akan diberikan kompensasi berupa Rewards kenaikan golongan atau jabatan, jika karyawan yang belum mencapai target, perusahaan belum bisa memberikan kenaikan golongan atau jabatan melainkan memberikan dorongan bagi karyawan agar termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Sumber Daya Manusia pada PT BRI Asuransi dengan judul skripsi :

**“ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja, Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI Asuransi Indonesia”.**



## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas , maka penulisan merumuskan masalah yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian yang diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BRI Asuransi Indonesia ?
2. Apakah Prestasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BRI Asuransi Indonesia ?
3. Apakah Pemberian *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BRI Asurnasi Indonesia ?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BRI Asuransi Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BRI Asuransi Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada PT BRI Asuransi Indonesia.

## D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dapat dikelompokan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
  - a) Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan bukti empiris tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja.
  - b) Sebagai bahan referensi bagi penelitian mendatang dalam mengkaji masalah yang sama atau mengembangkan lagi dengan penambahan variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini.
2. Secara Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT BRI Asuransi Indonesia terutama mengenai pentingnya Displin kerja, pretasi pegawai dan pemberian reward, dalam meningkatkan kinerja pegawai.

