

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada saat kemajuan teknologi dari waktu ke waktu yang sangat cepat ini kontribusi Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan saling bersinergi dengan kemajuan teknologi, karena suatu tujuan organisasi dapat direalisasikan apabila teknologi dan Sumber Daya Manusia saling bersinergi untuk perusahaan tersebut.

Terkait perkembangan Sumber Daya Manusia terbaru, muncul suatu istilah selain H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di pandangan *Human Capital* Sumber Daya Manusia dianggap sebagai aset bernilai dan dapat dikembangkan, serta bukan sekedar aset biasa apalagi sebagai *liability* (beban biaya). *Human Capital* lebih menekankan SDM menjadi investasi bagi institusi atau organisasi, (Bukit et al., 2017).

Perusahaan berusaha dalam melakukan penilaian di semua aspek untuk kegiatan usahanya supaya dapat diketahui aspek mana saja yang merupakan kompetensi utama perusahaan, maka hal tersebut sekiranya dapat dijadikan sebagai keunggulan bersaing bagi perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan memiliki peran serta guna memajukan perusahaan supaya mampu melewati tantangan persaingan bisnis yang ketat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi perusahaan yang dapat merealisasikan tujuan dalam suatu perusahaan.

PT Asuransi XYZ yang bergerak dibidang keuangan non bank memiliki visi perusahaan “Menjadi perusahaan asuransi jiwa syariah yang terdepan, profesional dalam operasional dan layanan, bermanfaat bagi masyarakat, dan mendukung pertumbuhan bisnis syariah di Indonesia”.

Dari visi tersebut, berbagai macam cara yang dilakukan perusahaan mencari solusi dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Nabawi, (2019) mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil kerja secara eminensi dan volume yang

diraih oleh seorang karyawan saat proses bekerja sesuai dengan kewajiban yang diembannya. Hajiali et al., (2021) mengemukakan bahwasannya kinerja karyawan ialah entitas dari hasil kerja yang akan diraih seorang karyawan dari pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Dapat diambil konklusi bahwa kinerja ialah suatu entitas yang diperoleh karyawan setelah menuntaskan proses kerjanya baik secara mutu maupun eminensi sesuai dengan tanggung jawabnya.

Meningkat atau menurunnya Kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor yang seperti Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Penempatan Kerja. Disiplin kerja para karyawan tidak dapat dipisahkan, karena salah satu kewajibannya karyawan di perusahaan ialah patut mentaati berbagai peraturan yang berlaku di tempat kerja. Akbar et al., (2020) Disiplin kerja memberikan sumbangsih besar terhadap kinerja karyawan, karena dalam disiplin kerja para karyawan diharuskan menyelesaikan suatu pekerjaan tepat pada waktunya dan sikap yang ditimbulkan oleh karyawan akan terbentuk dengan sendirinya, sehingga para karyawan akan terbiasa dengan pola pekerjaan yang terbentuk karena kedisiplinan kerja. Seandainya Disiplin Kerja tidak diikutsertakan dalam proses bekerja, maka perusahaan akan sulit mencapai harapan yang sesuai dengan apa yang dirancang oleh perusahaan.

Pihak perusahaan perlu menekankan keprofesionalan dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi supaya tercipta konsistensi karyawan atas pekerjaan yang didelegasikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja. Pratiwi et al., (2022); Oktavia et al., (2022); dan Suryadi et al., (2022) menyampaikan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Selain itu, memperhatikan Beban Kerja yang diterima para karyawan juga bisa berdampak pada Kinerja Karyawan. Di suatu perusahaan untuk menentukan pendelegasian pekerjaan yang sesuai pada karyawan dapat mempertimbangkan beban kerja terlebih dahulu. Jika kemampuan yang dimiliki karyawan melebihi tuntutan tugasnya, maka akan memicu rasa bosan. Akan tetapi, ketika kapabilitas yang dimiliki karyawan kurang atau biasa-biasa saja daripada tuntutan tugasnya, maka akan memicu terjadinya kelelahan. Beban

kerja yang dilimpahkan bagi para karyawan dapat digolongkan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang melebihi kapasitas (*over capacity*), dan beban kerja yang kurang dari kapasitas (*under capacity*), (Neksen et al., 2021).

Mengingat beban kerja dapat menentukan naik atau turunnya kinerja karyawan karena apabila pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan kemampuan atau beban kerja yang berlebih, maka akan berdampak pada psikologis seseorang, dan menurunkan kinerja karyawan. Sukin, (2022); Widiastuti et al., (2022); dan Kurnia et al., (2022) menyampaikan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya penempatan kerja juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Mengingat pentingnya posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan ataupun latar belakang pendidikan mampu meningkatkan kinerja dan mengurangi kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan yang diemban. Penempatan kerja dinilai mampu mengatasi karyawan yang tidak bisa bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan perusahaan.

Penempatan kerja merupakan suatu proses yang esensial dalam suatu organisasi, karena ini berkaitan dengan pendelegasian tugas ke para karyawan sesuai dengan kemampuannya maka dalam mencapai tujuan organisasi akan semakin mudah, efisien, dan dapat meningkatkan kinerja (Manopo et al., 2022). Siahhan et al., (2019); A. Putri, (2020); Sandra, (2022); dan N. Putri, (2022) menyampaikan hasil penelitiannya bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

PT Asuransi XYZ menarik untuk dilakukan penelitian, hal ini dikarenakan PT Asuransi XYZ merupakan pionir asuransi jiwa syariah di Indonesia yang telah menjadi kepercayaan kalangan masyarakat dalam memberikan jasa perlindungan jiwa dan rencana investasi sesuai syariah, khususnya banyak perusahaan besar yang bekerja sama dengan PT Asuransi XYZ sehingga menarik untuk diteliti mengenai kinerja karyawan di PT Asuransi XYZ.

Masalah yang dihadapi PT Asuransi XYZ ialah kinerja karyawan yang fluktuatif pada tahun 2019-2022. Berikut adalah data kinerja karyawan PT Asuransi XYZ periode 2019-2022.

**Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan PT Asuransi XYZ**

| No                          | Key Performance Indicator<br>(KPI) | Target<br>(%) | Pencapaian |            |            |             |
|-----------------------------|------------------------------------|---------------|------------|------------|------------|-------------|
|                             |                                    |               | 2019       | 2020       | 2021       | Okt<br>2022 |
| 1                           | Bekerja sesuai standar             | 100%          | 94%        | 86%        | 81%        | 84%         |
| 2                           | Ketepatan penyelesaian tugas       | 100%          | 89%        | 74%        | 89%        | 86%         |
| 3                           | Pemahaman terhadap tugas           | 100%          | 93%        | 79%        | 79%        | 81%         |
| 4                           | Kehadiran                          | 100%          | 88%        | 77%        | 70%        | 74%         |
| 5                           | Kerja sama                         | 100%          | 80%        | 72%        | 73%        | 83%         |
| 6                           | Kompetensi                         | 100%          | 93%        | 71%        | 73%        | 76%         |
| 7                           | Ketelitian kerja                   | 100%          | 87%        | 75%        | 75%        | 87%         |
| <b>Rata-rata pencapaian</b> |                                    | <b>100%</b>   | <b>89%</b> | <b>76%</b> | <b>77%</b> | <b>81%</b>  |

Sumber: PT Asuransi XYZ (2022).



**Gambar 1. 1 Kinerja Karyawan PT Asuransi XYZ**

Sumber: PT Asuransi XYZ (2022).

Berdasarkan data kinerja di atas, terjadi penurunan di tahun 2020-2021 di mana saat itu adalah terjadinya pandemi COVID-19 dan penurunan kinerja di tahun 2020 sebesar 76%. Kemudian di tahun 2021 mengalami sedikit kenaikan

kinerja sebesar 77% dan di tahun 2022 terjadi kenaikan sebesar 81%. Dari data kinerja yang fluktuatif tersebut tentu perusahaan menginginkan kinerja karyawan meningkat seperti sebelum terjadinya pandemi COVID – 19 atau mendekati 100%.

Maka dalam hal ini, menjadi penekanan bagi peneliti untuk eksplorasi mengenai Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Penempatan Kerja, supaya dapat memberikan solusi bagi perusahaan dalam mengatasi permasalahan Kinerja pada PT Asuransi XYZ.

Dalam hal peneliti mengusung judul dalam penelitian ini ialah “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi XYZ”.

### **B. Rumusan Masalah**

Terdapat rumusan masalah yang bersandar pada latar belakang di atas sebagai berikut ini.

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asuransi XYZ?
2. Apakah Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Asuransi XYZ?
3. Apakah Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asuransi XYZ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan PT Asuransi XYZ.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban kerja terhadap kinerja Karyawan PT Asuransi XYZ.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja Karyawan PT Asuransi XYZ.

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

1. Bagi instansi, penelitian ini ditunjukkan bisa menjadi saran dan instrumen rujukan yang berguna bagi PT Asuransi XYZ dalam meningkatkan kinerja para karyawan dengan cara menekankan pada kedisiplinan para karyawan, memperhatikan beban kerja yang diemban para karyawan, dan penempatan kerja para karyawan.
2. Bagi akademis, penelitian ini ditunjukkan bisa turut andil dalam kesusastraan terutama pada Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Penempatan Kerja Karyawan yang diharapkan mampu dijadikan bakal rujukan untuk penelitian berikutnya.

