

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Asuransi Bumiputera Syariah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan yang mempunyai tingkat persaingan yang cukup kompetitif. Dalam kegiatan operasionalnya memerlukan tenaga kerja yang handal agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan yang lain serta mendapatkan laba sesuai dengan target yang diinginkan. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, maka pembinaan karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan perusahaan. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup> Pada umumnya karyawan menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda pada suatu perusahaan. Perbedaan tersebut disebabkan oleh faktor antaran lain disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>2</sup> Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawannya dalam bentuk mengarahkan atau mendorong para karyawan agar mau bekerja atas dasar kesadaran diri sendiri sesuai dengan tugas yang diemban.

Kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan bagi organisasi itu sendiri. Sebagai contoh, dengan menyampingkan kedisiplinan seluruh aktivitas organisasi baik yang sedang dan akan dilaksanakan tidak akan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai tentunya tidak akan melakukan tindakan penyelewengan dan akan lebih mampu meningkatkan performa kinerjanya.

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Begitu penting kedisiplinan sehingga manajer berupaya agar karyawan

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), 9

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 97

selalu meningkatkan tingkat kedisiplinannya yang juga merupakan upaya peningkatan prestasi kerjanya.

Untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja perusahaan harus bisa memberikan kinerja terbaik mereka sesuai dengan fakta yang sebenarnya. Permasalahan-permasalahan dalam bekerja mencerminkan bahwa masih diperlukan upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh disiplin kepada karyawan yang kinerjanya kurang maksimal. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah, disiplin kerja.

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat, karena disiplin juga mempengaruhi hasil kerja dari karyawan, apabila karyawan disuatu perusahaan mempunyai kedisiplinan yang baik maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan sehingga dapat terpenuhinya tujuan perusahaan.

Peneliti tertarik meneliti pada Asuransi Bumiputera Syariah Kediri seperti dijelaskan pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Target Kinerja**

<b>Jabatan</b>	<b>Job Description</b>	<b>Hasil</b>
Kepala Cabang, KUO, KUAK	Bertanggung jawab dalam melakukan dan mengendalikan seluruh kegiatan operasional perusahaan seperti meningkatkan kedisiplinan pimpinan dan karyawan.	Banyaknya karyawan yang memiliki kedisiplinan cukup bagus, karyawan mematuhi aturan perusahaan, terbukti dengan minimnya kesalahan dalam bekerja.

Kasir dan Pegawai Administrasi	Menerima dan membukukan setoran premi. Memberikan pelayanan nasabah dengan baik.	Tidak adanya kesalahan dalam pencatatan pembukuan. Tidak adanya <i>complain</i> (keluhan) dari nasabah dalam pelayanannya karena nasabah merasa puas.
Supervisor	Membina, mengawasi dan membantu agen-agen produksi yang berada dibawahnya.	Kerja agen-agen dalam mencari nasabah baik dengan meningkatnya jumlah nasabah.
Agen produksi dan agen blok	Mengutip premi dirumah-rumah nasabah. Mencari nasabah sebanyak-banyaknya.	Dengan adanya agen pengutip bisa mempermudah para nasabah untuk membayar premi terbukti dengan tidak adanya keluhan nasabah dan kepercayaan nasabah terhadap perusahaan sehingga banyaknya perekrutan calon nasabah baru justru dari anggota keluarga para nasabah itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas dan data yang telah diperoleh terlihat betapa pentingnya peranan faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjadi bahan pertimbangan bagi penulis untuk membahas masalah kinerja karyawan pada Asuransi Bumiputera Syariah Kediri melalui skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Asuransi Bumiputera Syariah Kediri)”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji peneliti adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Kediri?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Kediri?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Kediri?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Kediri.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Kediri.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Asuransi Bumiputera Syariah Kediri.

## **D. KEGUNAAN PENELITIAN**

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini, peneliti mengharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan sebuah penelitian dan menambah wawasan peneliti.

## 2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan bersifat ilmiah, memberi informasi yang bermanfaat, untuk memperkaya khazanah kepustakaan Islam, serta mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia.

## 3. Bagi Lembaga

Hasil peneliti ini diharapkan sebagai masukan dan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan atau keputusan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

## **E. TELAAH PUSTAKA**

1. Purnomo Budi Setiawan (2006) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa dengan teknik sampling sensus dengan hal penelitian terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan skripsi penulis dengan Purnomo Budi Setiawan adalah Disiplin Kerja, sedangkan perbedaannya adalah

adanya variabel lain yaitu Budaya Organisasi dan objek penelitian dilakukan di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang sedangkan lingkungan penelitian peneliti dilakukan di Asuransi Bumiputera Syariah Kediri.

2. Fauziah Aini (2005) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di Perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc Wartono Kudus Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja kategori baik dengan persentasi 68,60%, disiplin kerja karyawan termasuk kategori baik dengan persentasi 67,33% dan kinerja karyawan termasuk kategori cukup tinggi dengan rata-rata hasil produksi tiap karyawan sebanyak 712 batang/jam. Persamaan skripsi penulis dengan Fauziah Aini adalah Disiplin Kerja, sedangkan perbedaannya adalah adanya variabel lain yaitu Pengawasan dan objek penelitian dilakukan di Perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc Wartono Kudus sedangkan lingkungan penelitian peneliti dilakukan di Asuransi Bumiputera Syariah Kediri.

## **F. HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara

empiris.<sup>3</sup> Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah dan akan diterima jika fakta-fakta benar. Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) = Ada pengaruh disiplin kerja ( $X$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Asuransi Bumiputera Syariah Kediri.
2.  $H_0$  = Tidak ada pengaruh disiplin kerja ( $X$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Asuransi Bumiputera Syariah Kediri.

---

<sup>3</sup> Tim Penyelesaian Skripsi, *Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri* (STAIN, 2002), 27