

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Permasalahan**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Perusahaan dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut disebabkan lembaga sumber daya manajemen (SDM) adalah peran dan seni yang menyatakan, manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dan berpengaruh untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam organisasi membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2009).

Pencapaian tujuan perusahaan mempermudah strategi yang tepat untuk mempertahankan kelangsung agar dapat mengembangkan usaha dan mampu bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama. Tujuan jangka panjang maupun jangka pendek yaitu dicapai perusahaan tidak hanya sebatas pada kemajuan atau keuntungan semata namun harus, memperhatikan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Hal ini diadakan agar mendapatkan loyalitas dan kinerja yang baik dari pada karyawan.

Karyawan tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi melainkan juga sebagai salah satu aset perusahaan. Hal ini menyebabkan SDM adalah sumber daya yang merencanakan, melaksanakan, dan mengembangkan faktor produksi lainnya. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya yang terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2008). Sumber daya manusia yang handal akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan dan lingkungan kerja dimana ia bekerja. Pemanfaatan

karyawan secara berdaya guna, dapat dilakukan dengan cara penanganan yang sungguh-sungguh mengenai kedisiplinan karyawan, karena tanpa kedisiplinan yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan tanggung jawab yang dilakukan oleh setiap karyawan terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan kerja juga tidak sebatas pada datang ke lokasi kerja dengan tepat waktu, namun untuk meninggalkan tempat kerja juga sesuai dengan jam kerja yang diberlakukan perusahaan. Namun, dalam mengaplikasikannya karyawan belum sadar betul akan penerapan sanksi tegas maupun yang dapat memotivasi para karyawan dalam memberlakukan kedisiplinan kerja pada perusahaan, kedisiplinan kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran (Rivai, 2011). Setiap kedisiplinan kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa kedisiplinan yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka ia telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melalui ketaatan dan mentaati peraturan-peraturan berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta perilaku lainnya (Handoko, 2002). Menurut para ahli lain kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasional (Mangkunegara, 2013).

PT Jasaraharja Putera Palembang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang lembaga asuransi yaitu salah satu lembaga keuangan bukan bank. PT Jasaraharja Putera Palembang yaitu memberikan fasilitas yang sesuai dengan tingkat jabatan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, hal ini tercermin pada adanya

karyawan yang mendapatkan tunjangan berupa bonus, kompensasi, liburan keluar negeri dan sebagainya, ini semata-mata untuk keperluan perusahaan dalam memotivasi karyawan dan juga dalam hal kedisiplinan kerja karyawan, PT Jasaraharja Putera Palembang sudah menjalankan kedisiplinan kerja dengan baik yang dapat dilihat dari Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Karyawan PT Jasaraharja Putera Palembang**  
**( Tahun 2015 – 2017 )**

Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Absensi Tahun			Jumlah Ketepatan Waktu
		Sakit	Izin	Alfa	
2015	40 Orang	56 Jam	72 Jam	168 Jam	296 Jam
2016	40 Orang	48 Jam	64 Jam	128 Jam	240 Jam
2017	40 Orang	56 Jam	56 Jam	104 Jam	216 Jam

Sumber: Data sekunder diolah 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 tingkat absensi ketepatan waktu karyawan dari tahun 2015–2017 terus menurun. Menurunnya jumlah ketepatan waktu karyawan tersebut, dapat menjadikan pekerjaan tidak tertunda dan diselesaikan secara tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Jika jumlah ketepatan waktu karyawan terus meningkat, dapat menyebabkan pekerjaan tertunda dan tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu.

PT Jasaraharja Putera Palembang memperhatikan masalah prestasi kerja, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan merupakan suatu yang sangat penting untuk dilakukan dan diterapkan pada karyawan dilingkung kerja perusahaan, karena perusahaan menyadari bahwa prestasi kerja yang terjadi disebabkan oleh faktor yang berupa penurunan jumlah ketepatan waktu karyawan. Maka penurunan tersebut dapat menguntungkan perusahaan dari segi pekerjaan menjadi tidak tertunda dan diselesaikan secara tepat waktu. Jika ketepatan waktu karyawan tersebut meningkat

dapat merugikan perusahaan dan menjadikan pekerjaan tertunda tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasaraharja Putera Palembang.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan dibahas antaranya dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang diterapkan PT Jasaraharja Putera Palembang?

### **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Pembahasan Skripsi ini yang akan penulis buat agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup dari penulisan Skripsi ini, yaitu hanya pada permasalahan yang berhubungan dengan prestasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan yang diterapkan PT Jasaraharja Putera Palembang.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh prestasi kerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan yang diterapkan PT Jasaraharja Putera Palembang.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penulisan skripsi ini memberikan masukan bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja karyawan dengan memperhatikan prestasi kerja dan kedisiplinan kerja sebagai faktor yang sangat penting bagi kinerja karyawan perusahaan.
2. Penulisan skripsi ini memberikan informasi untuk masukan mengenai prestasi kerja dan kedisiplinan kerja pada PT Jasaraharja Putera Palembang.