

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Setiap perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan Negara di dalam menjalankan usahanya tidak dapat melepaskan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai bila karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang efektif, maka haruslah karyawan tersebut diberi dorongan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Perusahaan harus memacu motivasi kerja karyawannya, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui rangsangan atau keinginan untuk dapat memberikan seluruh kemampuannya demi kemajuan perusahaan. Rangsangan atau keinginan itu adalah motivasi.

Menurut Hasibuan (2007:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan menciptakan dorongan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Sehingga apabila karyawan memiliki

prestasi yang baik pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Timbulnya motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh adanya perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja.

Setiap karyawan berkewajiban memenuhi peraturan yang harus dipatuhi, karena kedisiplinan merupakan salah satu motivasi positif dimana hasilnya tidak dapat langsung dirasakan, tetapi menunjang di dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Disiplin dalam suatu organisasi merupakan satu masalah penting yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas pekerjaan setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan memiliki tingkat pemahaman terhadap tugas dan kewajiban maupun tentang peraturan yang harus dipatuhi, selain itu disiplin juga sangat dipengaruhi oleh motivasi dari seseorang. Selain dipengaruhi tingkat pemahaman seseorang, nilai dan norma yang dianut serta motivasi yang dimiliki karyawan, disiplin kerja juga sangat dipengaruhi oleh adanya keteladanan dari seorang pemimpin dalam menaati seluruh peraturan yang berlaku.

Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan karyawan. Menurut Mangkunegara (2009:67), prestasi kerja sama dengan kinerja yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja yang baik merupakan langkah awal untuk menuju tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan kantor PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang yang beralamat di Jl. Panglima Sudirman kav: 24 Malang. Tempat dimana penelitian ini dilaksanakan merupakan sebuah grup asuransi terbesar di dunia dengan mengusung tema “*Noble Purpose, Passion for Excellence*”. Pada tahun 2012, PT. AXA Financial Indonesia berkomitmen untuk memberikan solusi perlindungan terbaik tiap tahap kehidupan nasabahnya. PT. AXA Financial Indonesia merupakan bagian dari AXA group, salah satu perusahaan asuransi dan manajemen *asset* terbesar di dunia yang di dukung oleh 163.000 karyawan dan melayani 101 juta nasabah di 57 Negara. PT. AXA Financial Indonesia merupakan perusahaan asuransi jiwa dengan jalur distribusi ke agen yang senantiasa memperluas jaringan di dunia.

Kekuatan PT. AXA Financial Indonesia di bidang asuransi dan manajemen *asset* terbukti dengan diraihnya sejumlah penghargaan antara lain: *Top 3 call centre awards 2012* dari *carre-centre for Costomer Satisfaction and Loyalty* (Carre-CCSL) dan majalah *Service Excellence*. Predikat “Sangat bagus” dari majalah *Info Bank 2011*, dan *No 1 Corporate Images Award 2012* kategori *Medium Life Insurance* dengan premi di bawah Rp.1 triliun dari majalah *marketing*. Di Indonesia, AXA Financial memiliki 55 kantor pemasaran didukung 6000 karyawan yang melayani lebih dari 10.000 nasabah. Maka karyawan harus memiliki motivasi kerja agar mereka lebih produktif

dan bersemangat untuk mencapai hasil maksimal dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya, dan juga disiplin kerja yang tinggi sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

Dengan segala pencapaian PT. AXA Financial tersebut, sayangnya masih banyak karyawan yang belum menerapkan disiplin kerja dengan sebaik-baiknya. Kenyataan yang terjadi, bahwa banyak karyawan pada jam-jam kantor justru tidak ditemui di kantor, sehingga hal ini berdampak pada semakin lambatnya waktu yang di butuhkan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan maupun pemberian pelayanan yang di rasakan semauanya sendiri.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran diatas, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada apa yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis merumuskan permasalahan yang akan menjadi inti dari pembahasan dalam skripsi ini, yaitu :

1. Apakah Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. AXA Financial Indonesia cabang Malang?
2. Apakah Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. AXA Financial Indonesia cabang Malang?

3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. AXA Financial Indonesia cabang Malang?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara keseluruhan ditentukan untuk menjawab perumusan masalah yang dikemukakan dalam suatu penelitian. Secara lebih rinci tujuan penelitian meliputi :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. AXA Financial Indonesia cabang Malang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. AXA Financial Indonesia cabang Malang.

### D. Kontribusi Penelitian

Manfaat atau kontribusi yang dapat disumbangkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Praktis

Sebagai tambahan bahan informasi serta sebagai masukan bagi organisasi atau perusahaan serta diharapkan dapat membantu manajemen dalam

memecahkan masalah yang sedang di hadapi sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan tepat, khususnya dalam usaha meningkatkan prestasi karyawan.

## 2. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai tambahan informasi bagi pihak lain untuk mendorong penelitian lebih lanjut untuk menambah pengetahuan pembaca mengenai peranan motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan penelitian ilmiah ini bertujuan agar pembaca dapat mengetahui pokok bahasan apa saja pada setiap bab. Adapun urutan masing-masing bab adalah sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Merupakan uraian pendahuluan dengan maksud mengantar pembaca memasuki materi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini diungkapkan tentang kerangka dasar teori-teori dan pendapat yang berhubungan dengan masalah yang diangkat dalam skripsi ini. Tinjauan Pustaka dalam skripsi ini meliputi: Penelitian terdahulu, yang digunakan sebagai gambaran

perbandingan tentang penelitian skripsi tahun sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti. Disini juga diulas tentang motivasi kerja, disiplin kerja, prestasi kerja, serta dicantumkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan, yang meliputi penjelasan jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti, lokasi dimana peneliti melakukan penelitian, menjelaskan konsep variabel operasionalisasi dan pengukuran yang dapat membantu mempermudah peneliti dalam mengambil data, menetapkan populasi dan sampel dari peneliti, menjelaskan teknik penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data, menjelaskan validitas dan reliabilitas serta analisis data yang akan digunakan dalam interpretasi data yang didapat dari lokasi penelitian.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang penyajian data yang berupa gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil penelitian, analisis model dan pembahasan hipotesis.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan yang relevan dari penelitian yang telah dilakukan dan dianalisis serta saran yang nantinya diharapkan

dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam pelaksanaan penelitian tersebut.

