

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era sekarang ini yang sudah masuk ke zaman globalisasi semakin menunjukkan tingginya tingkat persaingan antara perusahaan yang ada di dunia. Hal ini karena semakin banyaknya kebutuhan masyarakat dan semakin banyaknya pilihan yang ada di pasaran. Untuk menarik minat masyarakat, masing-masing perusahaan saling memperkuat keunggulan masing-masing. Perusahaan yang bisa mengikuti perkembangan zaman globalisasi sekarang ini adalah perusahaan yang memiliki manajemen kerja yang baik, dimana perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang sesuai dengan yang ditargetkan dan juga yang memiliki lingkungan kerja yang harmonis dan dinamis.

Menurut Mangkunegara (2009:2), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai)”. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Kemajuan perusahaan tidak bisa lepas dari kualitas sumber daya manusianya. Hal ini didukung dengan potensi sumber daya manusia yang semakin tinggi akan membawa keuntungan bagi perusahaan, dimana setiap elemen dalam perusahaan tersebut memiliki kualitas yang bagus untuk menunjang kemajuan

perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur mutlak dalam setiap kegiatan yang ada di perusahaan. Dalam hal ini, karyawan harus memiliki kemampuan dan keahlian di dalam bidangnya masing-masing.

Seiring dengan berkembangnya perusahaan, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang jumlahnya semakin banyak. Keadaan ini memungkinkan munculnya permasalahan di lingkungan perusahaan tersebut, terutama tentang masalah individu karyawan. Keberagaman di antara karyawan bisa menjadi pemicu adanya konflik di antara karyawan yang bisa memberikan dampak positif dan negatif bagi perusahaan.

Keteladanan manager sangat dibutuhkan dalam mendisiplinkan bawahannya. Manager yang bisa melakukan tugasnya dengan baik bisa terlihat dari bagaimana manager tersebut bisa menghadapi setiap permasalahan yang timbul baik yang bersumber dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Dimana untuk mencapai itu semua, dibutuhkan cara kepemimpinan yang baik, yang bisa mendisiplinkan para bawahannya untuk mencapai lingkungan kerja yang sesuai dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Untuk menghindari adanya perpecahan di dalam perusahaan, diperlukan sikap yang tegas dari seorang manager perusahaan supaya manajemen di dalam perusahaan tersebut bisa berjalan dengan baik.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan bermoral yang baik. Untuk itu, diperlukan adanya pengendalian terhadap individu-individu yang ada di perusahaan supaya tercipta hubungan yang baik antara manager dengan bawahan maupun antara sesama karyawan. Perusahaan yang bisa bersaing dengan perusahaan lain adalah perusahaan yang bisa mengikuti kemajuan

zaman. Hal ini tidak lepas dari bagaimana tingkat disiplin di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Rivai (2009:825), “ Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma- norma sosial yang berlaku”. Disiplin yang baik menggambarkan bagaimana seseorang bisa mengemban tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Semakin baik tingkat kedisiplinan dalam suatu perusahaan, tingkat pencapaian hasil kinerja dalam perusahaan semakin baik pula. Tentunya hal ini akan mendatangkan kemajuan bagi perusahaan.

Menurut Dessler(2001:127), “ Prestasi kerja adalah hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas”. Prestasi kerja harus didukung oleh disiplin yang tinggi dari masing- masing elemen organisasi. Prestasi kerja yang bagus akan mendatangkan kemudahan dalam pencapaian tujuan dari organisasi.

Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh bagaimana keinginan individu tersebut untuk maju dan bersaing dengan yang lain dan tentunya hal ini tercipta karena adanya semangat kerja yang tinggi dalam individu tersebut. Prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan karena semakin tinggi prestasi kerja dari masing- masing karyawan dalam perusahaan tersebut, semakin produktif kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut, serta akan membawa dampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Untuk mengetahui prestasi kerja dalam perusahaan tersebut, maka pemimpin harus melakukan pengevaluasian terhadap karyawannya. Pengevaluasian terhadap karyawan harus obyektif dan teliti, serta pemimpin harus benar- benar mampu “mengukur” bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan. Hal ini berfungsi sebagai cara untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, sebagai acuan dalam mengarahkan karyawan ke bidang yang mereka kuasai sehingga menghasilkan *output* yang bermanfaat bagi perusahaan.

AJB Bumiputera 1912 merupakan asuransi yang pertama kali didirikan di Indonesia. AJB Bumiputera 1912 merupakan perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. Didirikan abad yang lalu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia melalui layanan dan produk keuangan. AJB Bumiputera 1912 memiliki karyawan- karyawan yang masing- masing memiliki perbedaan sikap dan perilaku dengan yang lainnya. Dalam pelaksanaan tugas, karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang baik dan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang optimal dan akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG KAYUTANGAN KOTA MALANG**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan Sikap dan Perilaku secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang?
2. Apakah ada pengaruh signifikan Sikap dan Perilaku secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan Sikap dan Perilaku secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang.
2. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan Sikap dan Perilaku secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi dari penelitian ini adalah:

1. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan masukan bagi AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang dalam upaya peningkatan disiplin kerja dan keterkaitannya dengan prestasi kerja.

2. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan referensi atau sebagai bahan belajar bagi peneliti berikutnya serta dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya terkait dengan disiplin kerja dan prestasi kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Gambaran secara singkat mengenai pembahasan dari masing-masing bab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini, penulis menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulis menguraikan tentang disiplin kerja, prestasi kerja, hubungan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini, penulis menjelaskan tentang metode penelitian terkait dengan penelitian ini, yang terkait di dalamnya yakni: jenis penelitian, konsep, variabel, definisi operasional variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang diteliti, gambaran umum responden, asumsi- asumsi klasik regresi, analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini, penulis menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang diteliti serta adanya beberapa saran bagi perusahaan berkaitan tentang disiplin kerja dan prestasi kerja.