# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

Indonesia merupakan salah satu negara yang pada saat ini masyarakatnya sudah mulai menyadari pentingnya asuransi. Berdirinya Asuransi bertujuan untuk mengurangi resiko-resiko dimasa yang akan datang. Resiko-resiko tersebut adalah resiko kecelakan, resiko sakit, resiko kematian, resiko kebakaran, dan resiko-resiko lainnya. Dalam upaya mengembangkan industri asuransi, perusahaan-perusahaan asuransi jiwa di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah kondisi Sumber Daya Manusia yang ada. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang maksimal akan memungkinkan perusahaan asuransi untuk mampu bersaing. Perusahaan harus memperhatikan dan memberikan Motivasi pada karyawan agar mereka bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan menjadi maksimal. Disiplin kerja karyawan juga penting agar karyawan mendapatkan hasil yang maksimal. adanya motivasi dan disiplin kerja yang baik pada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan harus dapat memiliki kinerja yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Untuk memenuhi target pencapaian dalam menjalankan tugasnya para karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih seperti memberikan motivasi dan juga disiplin kerja karyawan yang baik agar kuantitas dan kualitas yang di hasilkan maksimal. Kinerja karyawan yang baik dengan semangat kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun maka tujuan perusahaan tidak tercapai. Oleh karena itu, maka perusahan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal. Salah satu perusahaan yang menginginkan hasil kinerja karyawanya baik dan tercapainya tujuan perusahaan yaitu PT. BRILIFE.

PT.BRILIFE merupakan perusahaan yang bergerak dibidang asuransi jiwa yang memberikan proteksi jiwa dengan uang pertanggungan baik, sekaligus manfaat investasi bagi tertanggung. Manfaat santunan duka dan nilai investasi yang akan diberikan ke ahli waris bila tertanggung meninggal dunia. Santunan duka yang diberikan mencapai 100 persen uang pertanggungan. PT.BRILIFE Di buka pertama kali di wilayah jakarta dan surabaya hingga menjangkau kota kota besar di Indonesia dan sampai saat ini PT.BRILIFE telah memiliki lebih dari 25 kantor penjual di seluruh indonesia diantaranya berada di kota Aceh, Palembang, Lampung, Pekanbaru, Semarang, Yogyakarya, Malang, Surabaya, Banjarmasin, Jayapura, Balikpapan, Manado, Denpasar, Medan, Padang dan kota kota besar lainnya. Dalam penelitian ini penulis meneliti pada PT. BRILIFE Bandar Lampung.

PT.BRILIFE Bandar Lampung adalah cabang asuransi jiwa dari kantor pusat di jakarta dan mulai masuk di Lampung pada tahun 2008 yang kantor pusatnya berada di Bandar Lampung dan kantor pemasarnya di tempatkan di unit kerja Bank BRI dengan kantor pusat yang berada di JL.Hos Cokroaminoto no.52 Kel Enggal Kota Bandar Lampung. PT.BRILIFE Bandar Lampung memiliki karyawan sebanyak 55 orang, yang terdiri dari beberapa bagian sebagai berikut.

**Tabel 1.1**

**Data karyawan PT. BRILife Bandar Lampung Tahun 2021**

| No | Bagian | Jabatan | Jumlah |
|---|---|---|---|
| 1 | Regional Head | - Kepala cabang | 1 |
| 2 | Sekertaris | - Sekertaris Regional Head<br>- Driver<br>- OB | 1<br>1<br>1 |
| 2 | BAM | Bancassurance Area Manager (Manager) | 5 |
| 3 | BFA | Bancassurance Financial Advisor (Marketing) | 45 |
| 4 | Satpam | Penjaga Keamanan | 1 |
| Jumlah | | | 55 |

Sumber : PT. BRILIFE Bandar Lampung 2021

Pada penelitian ini penulis fokus pada karyawan bagian Marketing atau BFA sebanyak 45 orang.

Marketing bisa disebut BFA salah satu bagian penting bagi PT. BRILIFE karena memasarkan produk atau mencari client/nasabah BRILIFE asuransi jiwa mengajukan claim atau pencairan dana asuransi jiwa. Standar penilaian kinerja karyawan BFA baik atau tidak dapat dilihat dari pencapaian target premi.

kinerja adalah karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dan kemampuan untuk kerjasama serta menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan yang dituntut perusahaan. Afandi (2018) Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang terjadi pada karyawan bagian BFA PT. BRILIFE mempunyai hasil target yang naik turun hal tersebut dikarenakan karyawan BFA tidak langsung disubmit atau suka menunda pekerjaan dan malas untuk mencari client/nasabah. Berikut data pencapaian premi mengalami hasil terget pada tahun 2020 yang naik turun.

**Tabel 1.2**

**Target Pencapaian Premi Tahun 2020**

| No | Bulan | Target Premi | Realisasi Premi | Persentasi % |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Januari | 6.000.000.000 | 5.500.000.000 | 91% |
| 2 | Februari | 6.000.000.000 | 5.100.000.000 | 85% |
| 3 | Maret | 6.000.000.000 | 4.810.000.000 | 80% |
| 4 | April | 6.000.000.000 | 4.790.000.000 | 79% |
| 5 | Mei | 6.000.000.000 | 4.890.000.000 | 81% |
| 6 | Juni | 6.000.000.000 | 4.740.000.000 | 79% |
| 7 | Juli | 6.000.000.000 | 5.690.000.000 | 94% |
| 8 | Agustus | 6.000.000.000 | 5.760.000.000 | 96% |
| 9 | September | 6.000.000.000 | 5.950.000.000 | 99% |
| 10 | Oktober | 6.000.000.000 | 5.450.000.000 | 90% |
| 11 | November | 6.000.000.000 | 4.790.000.000 | 80% |
| 12 | Desember | 6.000.000.000 | 5.830.000.000 | 97% |
| **TOTAL** | | **72.000.000.000** | **69.060.000.000** | **96%** |

PT. BRILIFE Bandar Lampung

Berdasarkan tabel 1.2 karyawan BFA mengalami hasil kinerja yang tidak maksimal hal tersebut dilihat dari pencapaian kerja selama 1 tahun yang mengalami fluktuasi (Naik,Turun), terlihat pada bulan maret mengalami penurunan pendapatan premi dan pada bulan juli mengalami kenaikan pendapatan premi.

Menurut Kasmir (2016) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja.

Motivasi adalah suatu rangsangan yang mampu menciptakan suasana dan diharapkan menimbulkan semangat yang tinggi pada karyawan. Menurut Risky Nur Adha (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego,dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Akan tetapi smua itu tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak perusahaan terutama kepada pimpinan.

Motivasi karyawan PT.BRILIFE masih belum optimal dikarenakan masih kurangnya perhatian dari pimpinan hal itu menyebabkan karyawan tidak bekerja dengan semangat dan maksimal untuk mencapai target yang di inginkan perusahaan. kurangnya hubungan yang terjalin sesama rekan kerja sehingga kerjasama antar karyawan tidak berjalan dengan baik.

Selain motivasi karyawan disiplin kerja juga mempengaruhi karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran individu untuk mematuhi semua aturan di perusahaan dan norma norma yang berlaku. Menurut Afandi (2018), disiplin kerja adalah sesuatu cara untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu cara untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan akan mengikuti semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Disiplin kerja pada karyawan BFA dinilai tidak baik dilihat dari data absensi selama 1 tahun pada tahun 2020 masih terlihat banyak karyawan yang absensi dan datang terlambat. Ketidak disiplinan karyawan menyebabkan terabaikannya pekerjaan sehingga terbuangnya jam kerja secara percuma.

**Tabel 1.3**

**Data Absensi BFA Perusahaan BRILife Bandar Lampung 2020**

| Tahun | Bulan | Jumlah karyawan BFA | Absensi karyawan BFA | Persentase % | Terlambat | Persentase % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2020 | Januari | 45 | 6 | 13% | 3 | 6% |
| 2020 | Februari | 45 | 6 | 13% | 4 | 9% |
| 2020 | Maret | 45 | 9 | 20% | 5 | 11% |
| 2020 | April | 45 | 10 | 22% | 4 | 9% |
| 2020 | Mei | 45 | 8 | 17% | 2 | 4% |
| 2020 | Juni | 45 | 11 | 24% | 3 | 6% |
| 2020 | Juli | 45 | 5 | 11% | 6 | 13% |
| 2020 | Agustus | 45 | 7 | 15% | 5 | 11% |
| 2020 | September | 45 | 4 | 8% | 4 | 9% |
| 2020 | Oktober | 45 | 5 | 11% | 4 | 9% |
| 2020 | November | 45 | 9 | 20% | 3 | 6% |
| 2020 | Desember | 45 | 5 | 11% | 5 | 11% |
| **RATA-RATA** | | | **85** | **58%** | **48** | **15%** |

Sumber : PT.BRILIFE Bandar Lampung

Berdasarkan Tabel 1.3 memperlihatkan tingginya tingkat absensi dan terlambat diatas pada karyawan BFA di indentifikasikan menurunnya kinerja karyawan. Tingkat absensi rata-rata 58% dan terlambat dengan rata-rata 15%. tingkat absensi tertinggi sebesar 24% dan terlambat tertinggi sebesar 13% terjadi pada bulan Juni dan Juli. sedangkan tingkat absensi dan terlambat terendah terjadi pada bulan september sebesar 8% dan Mei sebesar 4% menyebabkan Kinerja yang dilakukan

tidak baik dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul :

**"PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRILIFE BANDAR LAMPUNG"**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRILIFE Bandar Lampung
2. Bagaimana Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRILIFE Bandar Lampung
3. Bagaimana Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRILIFE Bandar Lampung

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

### 1.3.1 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BRI Life Bandar Lampung

### 1.3.2 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian tersebut adalah Kantor PT.BRI Life Bandar Lampung

### 1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Kantor BRI Life Bandar Lampung Terletak di JL. Hos Cokroaminoto No.52.Kel Enggal Kota Bandar Lampung

### 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah pada 7 Desember 2020 sampai dengan selesai

### 1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang melingkupi Motivasi, Disiplin Kerja

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.BRIILIFE Bandar Lampung
2. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BRILIFE Bandar Lampung
3. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BRIILIFE Bandar Lampung.

## 1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan Motivas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT BRILIFE Bandar Lampung serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih dari yang didapat perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan khususnya bagi PT. BRILIFE Bandar Lampung dalam melakukan proses motivasi dan disiplin kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi Institusi

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

## 1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan cara sebagai berikut:

**Bab I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjalaskan tentang latar belakang masalah, rumusanmasalah, ruang lingkup penelitian,tujuan penelitain, manfaatpenelitian, dan sistematika penulisan mengenai PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRILIFE BANDAR LAMPUNG

**Bab II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini mencakup diantaranya Landasan Teori, Kerangka Pemikiran, dan Perumusan Hipotesis, Bab ini memaparkan teori-teori dasar yang mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam penelitian dan analisis data. Disamping itu, terdapat ringkasan hasilpenelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga berisi tentang kerangka pemikiran teoritis dan rumusan hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut .

**Bab III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PT. BRILIFE BANDAR LAMPUNG

**Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAS**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif objek penelitian, analisa data dan hasil serta pembahasan mengenai PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRILIFE BANDAR LAMPUNG.

**Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bagian kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi yang bersangkutan dan bagi para pembaca pada umumnya mengenai hasil penelitian PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BRILIFE BANDAR LAMPUNG