

BAB I

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan karena memiliki pengaruh besar pada keberlangsungan hidup perusahaan. Orang menjadi pelaku, perencana, dan penentu berhasil, atau daktan suatu organisasi atau perusahaan. Mereka adalah kelompok yang utuh yang secara sadar diatur secara sistematis untuk mencapai tujuan bersama (Musqowa, 2021:1). Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan memiliki kemampuan untuk mengelola dengan baik dan tepat kinerja karyawannya agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Rasa aman (Khadafie.M, 2021) merupakan kebutuhan mendasar bagi setiap individu, baik dalam hal kesehatan, keselamatan, pendidikan, maupun masa depan keluarga. Asuransi hadir sebagai bentuk solusi untuk memberikan perlindungan tersebut. Dalam beberapa dekade terakhir, berkembang pula asuransi berbasis syariah di Indonesia, yang mengusung prinsip tolong-menolongdan sesuai dengan nilai-nilai agama Islam. Hal ini didorong oleh tingginya jumlah penduduk Muslim di Indonesia, sehingga permintaan akan produk asuransi syariah semakin meningkat.

Motivasi karyawan pada PT Asuransi Umum Bumida 1967 ini motivasi yang ada pada diri karyawan itu tinggi yang mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bertanggung jawab terhadap pekerja yang diberikan, namun pemimpin perusahaan ini kurang dalam memberikan motivasi kerja

karyawan sehingga karyawan kurang merasa lebih percaya diri dalam memiliki dedikasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) Motivasi kerja adalah sebuah pemberian daya gerak yang akan menciptakan dari kegairahan kerja bagi seseorang agar mereka mau diajak bekerja sama, serta bekerja secara efektif dan tentunya terintegritasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Andika (2019) dijelaskan bahwasannya pengertian motivasi sering disebut juga dengan sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi dan bersemangat untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Dari adanya motivasi dari pemimpin yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini sangat memberikan keuntungan bagi perusahaan terutama dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019:86), "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Sinambela (2020:335) menyatakan bahwa, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja sangat penting karena merupakan dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Tanpa disiplin, pekerjaan akan terlambat, kualitas hasil kerja menurun dan tujuan Perusahaan sulit tercapai. Untuk menerapkan disiplin kerja yang baik, Perusahaan perlu menetapkan standar yang jelas mengenai tugas dan jadwal kerja. Komunikasi

yang terbuka dan pembagian tugas yang tepat sangat penting agar karyawan mengetahui kedisiplinan karyawan. Selain itu, contoh yang baik dari atasan juga sangat memengaruhi kedisiplinan karyawan.

Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam meningkatkan kinerja tentu saja harus didorong dengan adanya motivasi dari setia karyawan agar kinerja yang dikeluarkan adalah kinerja yang maksimal. Saat ini kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 mengalami kondisi yang fluktuatif. Berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan dari berbagai divisi yang ada di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 dari Tahun 2021-2023

No	Cabang /Divisi	Jumlah karyawan	Rata-Rata Nilai		Rata-Rata Nilai		Rata-Rata Nilai	
			Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
			Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Divisi Audit Internal	9	87,8	Baik	88,9	baik	90	sangat baik
2	Divisi Hukum	4	83,7	Baik	86,7	baik	89	baik
3	Divisi Regional Barat	23	87,6	Baik	89	baik	92	sangat baik
4	Divisi Regional Timur	17	88	Baik	88	baik	90	baik
5	Divisi SDML	14	87	Baik	89	baik	90	sangat baik
6	Divisi Syariah	6	80	Baik	81	baik	75	cukup baik
7	PMO	2	79,2	cukup baik	81,3	baik	70,44	cukup baik
8	Sekretariat Perusahaan	8	80	Baik	81,2	baik	88	baik

Sumber: PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan secara rata-rata pada PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Tahun 2021-2023. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 memiliki kinerja karyawan yang berbeda-beda dari berbagai Cabang/divisi, seperti cabang/divisi yang memiliki nilai baik adalah Divisi Hukum, Divisi Regional Timur, Sekretariat Perusahaan. Sedangkan untuk cabang/divisi yang mendapatkan nilai rendah yaitu pada Divisi Syariah dan PMO yang menunjukkan dari tahun ketahun mengalami penurunan penilaian kinerja.

Perusahaan asuransi PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 atau disingkat BUMIDA 1967 merupakan salah satu anak Perusahaan asuransi terbesar dan tertua di Indonesia, yaitu AJB Bumiputera 1912. Bumida 1967 adalah Perusahaan yang khusus bergerak dalam bidang jasa Asuransi Kerugian (umum) yang berada di kota Jakarta. Berusaha untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan perlindungan berbasis syariah. PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 selain harus lebih memotivasi karyawan juga harus memperhatikan tentang kinerja karyawan, karena sering kali karyawan mengalami masalah penurunan kinerja. Menurunnya kinerja karyawan dikarenakan kurang termotivasi dalam bekerja hal ini dapat terlihat pada beberapa karyawan sering datang terlambat, meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Jika dibiarkan, dapat menyebabkan tingginya tingkat *turnover* atau absensi, yang akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Berikut data absensi karyawan pada PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 dari Tahun 2021-2023

NO	NAMA	CABANG/DIVISI	JENIS KELAMIN	USIA	ABSEN	KETERLAMBATAN	KEHADIRAN	TOTAL
1	Aditya Pratama	Divisi Audit Internal	Male	45 Tahun	0	32	783	815
2	Sari Wulandari	Divisi Audit Internal	Female	53 Tahun	0	40	783	823
3	Rafael Putra	Divisi Audit Internal	Male	40 Tahun	0	42	783	825
4	Budi Santoso	Divisi Audit Internal	Male	31 Tahun	0	39	783	822
5	Fahmi Rizky	Divisi Audit Internal	Male	36 Tahun	0	42	783	825
6	Hendra Setiawan	Divisi Audit Internal	Male	25 Tahun	3	47	783	833
7	Rizki Ramadhan	Divisi Audit Internal	Male	28 Tahun	0	44	783	827
8	Andi Kurniawan	Divisi Audit Internal	Male	34 Tahun	0	41	783	824
9	Dimas Wibowo	Divisi Audit Internal	Male	27 Tahun	0	40	783	823
10	Arief Prabowo	Divisi Hukum	Male	41 Tahun	4	44	779	827
11	Tegar Wijaya	Divisi Hukum	Male	37 Tahun	1	43	782	826
12	Yoga Satrio	Divisi Hukum	Male	28 Tahun	2	33	781	816
13	Fauzi Nasution	Divisi Hukum	Male	29 Tahun	0	46	783	829
14	Indra Mahendra	Divisi Regional Barat	Male	50 Tahun	2	47	781	830
15	Bagus Arya	Divisi Regional Barat	Male	43 Tahun	1	34	782	817
16	Iwan Junaidi	Divisi Regional Barat	Male	45 Tahun	1	46	782	829
17	Randy Gunawan	Divisi Regional Barat	Male	52 Tahun	0	39	783	822
18	Sigit Handoko	Divisi Regional Barat	Male	46 Tahun	0	41	783	824
19	Putri Anggraeni	Divisi Regional Barat	Female	45 Tahun	3	41	780	824
20	Eko Budianto	Divisi Regional Barat	Male	52 Tahun	0	51	783	834
21	Aulia Safira	Divisi Regional Barat	Female	37 Tahun	0	32	783	815
22	Denny Maulana	Divisi Regional Barat	Male	34 Tahun	0	38	783	821
23	Dewi Maharani	Divisi Regional Barat	Female	30 Tahun	0	28	783	811
24	Ratna Anjani	Divisi Regional Barat	Female	32 Tahun	0	43	783	826
25	Alfian Fadil	Divisi Regional Barat	Male	28 Tahun	3	42	780	825
26	Farhan Ali	Divisi Regional Barat	Male	24 Tahun	0	39	783	822
27	Mukti Ardianto	Divisi Regional Barat	Male	25 Tahun	0	33	783	816
28	Rendi Oktaviano	Divisi Regional Barat	Male	24 Tahun	0	42	783	825
29	Kirana Puspita	Divisi Regional Barat	Female	27 Tahun	0	43	783	826
30	Gilbert Soeparno	Divisi Regional Barat	Male	27 Tahun	0	44	783	827
31	Agus Salim	Divisi Regional Barat	Male	27 Tahun	0	42	783	825
32	Anwar Hidayat	Divisi Regional Barat	Male	24 Tahun	0	45	783	828
33	Taufik Rizal	Divisi Regional Barat	Male	24 Tahun	2	44	781	827
34	Eddy Pratama	Divisi Regional Barat	Male	22 Tahun	0	45	783	828
35	Samuel Prabowo	Divisi Regional Barat	Male	24 Tahun	0	40	783	823
36	Tomi Setyawan	Divisi Regional Barat	Male	37 Tahun	0	47	783	830
37	Rico Suryawan	Divisi Regional Timur	Male	49 Tahun	0	40	783	823
38	Sandy Wijaya	Divisi Regional Timur	Male	47 Tahun	0	48	783	831
39	Galih Prasetya	Divisi Regional Timur	Male	47 Tahun	0	29	783	812
40	Faris Hadi	Divisi Regional Timur	Male	52 Tahun	0	49	783	832
41	Zulfiqar Ikhsan	Divisi Regional Timur	Male	51 Tahun	0	40	783	823
42	Irfan Alamsyah	Divisi Regional Timur	Male	53 Tahun	0	40	783	823
43	Mochammad Arif	Divisi Regional Timur	Male	39 Tahun	0	36	783	819
44	Vino Rama	Divisi Regional Timur	Male	31 Tahun	0	34	783	817
45	Maya Pratiwi	Divisi Regional Timur	Female	30 Tahun	0	48	783	831
46	Nabila Fadillah	Divisi Regional Timur	Female	29 Tahun	0	45	783	828
47	Reza Alfianto	Divisi Regional Timur	Male	23 Tahun	0	35	783	818
48	Bobby Gunawan	Divisi Regional Timur	Male	25 Tahun	0	33	783	816
49	Fadli Ramadhan	Divisi Regional Timur	Male	25 Tahun	0	41	783	824
50	Aldo Pratama	Divisi Regional Timur	Male	33 Tahun	0	40	783	823
51	Joko Sutrisno	Divisi Regional Timur	Male	25 Tahun	0	44	783	827
52	Bima Irwansyah	Divisi Regional Timur	Male	28 Tahun	0	42	783	825
53	Vicky Fajar	Divisi Regional Timur	Male	27 Tahun	0	44	783	827
54	Intan Nurul	PMO	Female	47 Tahun	0	36	783	819
55	Fadil Mahendra	PMO	Male	35 Tahun	0	38	783	821
56	Junaidi Fauzi	Divisi SDML	Male	51 Tahun	0	33	783	816
57	Rina Agustin	Divisi SDML	Female	37 Tahun	0	36	783	819
58	Rizal Fadhillah	Divisi SDML	Male	34 Tahun	0	42	783	825
59	Alif Hanif	Divisi SDML	Male	44 Tahun	0	34	783	817
60	Lestari Sinta	Divisi SDML	Female	28 Tahun	0	43	783	826
61	Evan Santosa	Divisi SDML	Male	31 Tahun	0	36	783	819
62	Arman Setiawan	Divisi SDML	Male	27 Tahun	0	43	783	826
63	Melati Ayu	Divisi SDML	Female	24 Tahun	0	41	783	824
64	Fikri Permana	Divisi SDML	Male	23 Tahun	0	40	783	823
65	Anshori Rachman	Divisi SDML	Male	24 Tahun	0	42	783	825
66	Haris Suryadi	Divisi SDML	Male	46 Tahun	1	39	782	822
67	Luthfi Hasyim	Divisi SDML	Male	28 Tahun	0	36	783	819
68	Dicky Maulana	Divisi SDML	Male	45 Tahun	0	38	783	821
69	Zaki Saputra	Divisi SDML	Male	31 Tahun	0	42	783	825
70	Fikri Alfiansyah	Divisi Syariah	Male	47 Tahun	0	33	783	816
71	Bintang Prasetya	Divisi Syariah	Male	39 Tahun	0	43	783	826
72	Aryo Wijayanto	Divisi Syariah	Male	30 Tahun	0	40	783	823
73	Sinta Amalia	Divisi Syariah	Female	36 Tahun	0	37	783	820
74	Elisa Widya	Divisi Syariah	Female	37 Tahun	0	44	783	827
75	Vicky Hartono	Divisi Syariah	Male	27 Tahun	0	42	783	825
76	Lukas Wijaya	Sekretariat Perusahaan	Male	43 Tahun	0	50	783	833
77	Jevan Pranata	Sekretariat Perusahaan	Male	38 Tahun	0	42	783	825
78	Hana Ramadhani	Sekretariat Perusahaan	Female	27 Tahun	0	35	783	818
79	Lia Chandra	Sekretariat Perusahaan	Female	28 Tahun	3	41	780	824
80	Tomi Yudistira	Sekretariat Perusahaan	Male	30 Tahun	0	39	783	822
81	Vera Anggun	Sekretariat Perusahaan	Female	23 Tahun	0	38	783	821
82	Zahra Kamilah	Sekretariat Perusahaan	Female	30 Tahun	0	39	783	822
83	Ravindra Setiawan	Sekretariat Perusahaan	Male	23 Tahun	0	39	783	822

Sumber: Divisi SDM PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967, 2024

Berdasarkan tingkat absensi karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 pada tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi fluktuatif. Dapat dilihat bahwa Tingkat absensi karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 selama 3 Tahun (2021-2023) cenderung tidak stabil dan mengalami peningkatan ketidakhadiran. Pada tahun 2021 banyak karyawan tidak disiplin dalam kehadiran, banyak jumlah karyawan yang terlambat masuk kantor tanpa adanya alasan. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karna sakit dan kematian keluarga. PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 menekankan bahwa disiplin adalah kunci untuk menjaga keberhasilan tim dan perusahaan. PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjelaskan alasan keterlambatannya. karyawan sepakat bahwa jika keterlambatan berlanjut, tindakan yang lebih serius, pemotongan gaji atau sanksi lainnya akan diterapkan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Berikut ini tabel data absensi keterlambatan karyawan dari tahun 2021-2023:

Tabel 1. 3 Data Keterlambatan Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Tahun 2021

Bulan	Jumlah karyawan	Total hari kerja	Kehadiran seharusnya	Keterlambatan	Persentase keterlambatan (%)
Januari	83 orang	22	1826	81	4%
Febuari	83 orang	20	1660	79	5%
Maret	83 orang	23	1909	69	4%
April	83 orang	22	1826	74	4%
Mei	83 orang	20	1660	85	5%
Juni	83 orang	22	1826	95	5%
Juli	83 orang	22	1826	80	4%
Agustus	83 orang	22	1826	88	5%
September	83 orang	22	1826	88	5%
Oktober	83 orang	22	1826	93	5%
November	83 orang	22	1826	80	4%
Desember	83 orang	22	1826	86	5%
Rata-rata			21.663	998	5%

Sumber: data dikelola oleh penulis, 2025

Tabel 1. 4 Data Keterlambatan Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Tahun 2022

Bulan	Jumlah karyawan	Total hari kerja	Kehadiran	Keterlambatan (kali)	Persentase keterlambatan (%)
Januari	83 orang	22	1826	142	8%
Febuari	83 orang	20	1660	95	6%
Maret	83 orang	23	1909	135	7%
April	83 orang	20	1660	115	7%
Mei	83 orang	21	1743	211	12%
Juni	83 orang	22	1826	94	5%
Juli	83 orang	22	1826	88	5%
Agustus	83 orang	22	1826	95	5%
September	83 orang	22	1826	73	4%
Oktober	83 orang	22	1826	91	5%
November	83 orang	22	1826	79	4%
Desember	83 orang	22	1826	92	5%
Rata-rata			21.580	1.310	6%

Sumber: data dikelola oleh penulis, 2025

Tabel 1. 5 Data Keterlambatan Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Tahun 2023

Bulan	Jumlah karyawan	Total hari kerja	Kehadiran	Keterlambatan (kali)	Persentase keterlambatan (%)
Januari	83 orang	22	1826	0	0%
Febuari	83 orang	20	1660	68	4%
Maret	83 orang	23	1909	87	5%
April	83 orang	22	1826	149	8%
Mei	83 orang	21	1743	137	8%
Juni	83 orang	22	1826	141	8%
Juli	83 orang	23	1909	121	6%
Agustus	83 orang	22	1826	45	2%
September	83 orang	22	1826	6	0%
Oktober	83 orang	23	1909	92	5%
November	83 orang	22	1826	86	5%
Desember	83 orang	22	1826	115	6%
Rata-rata			21.912	1.047	5%

Sumber: data dikelola oleh penulis, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 83 karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967, tingkat keterlambatan karyawan meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, keterlambatan karyawan mencapai 998 kali dalam satu tahun dengan persentase keterlambatan rata-rata 5%. Kemudian meningkat drastis pada tahun 2022, mencapai 1.310 kali dalam satu tahun dengan persentase keterlambatan rata-rata 6%. Selanjutnya pada tahun 2023, keterlambatan karyawan menurun 263 yaitu mencapai 1.047 kali dengan persentase rata-rata 5%. Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Putri dari Divisi Sumber Daya Manusia, keterlambatan tersebut disebabkan oleh izin telat masuk kantor, macet dalam perjalanan, hujan, dan izin telat karena sakit. Ini akan berdampak buruk pada kinerja karyawan karena kehadiran karyawan akan meningkatkan pencapaian, sedangkan keterlambatan karyawan akan mengganggu pencapaian.

Dalam hal data absensi dan keterlambatan jam masuk, maka perlulah adanya perbaikan kualitas kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Maka dari itu peran pemimpin sangatlah penting dalam hal peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi memperhatikan lingkungan kerja dan memberikan sanksi tegas apabila terdapat karyawan yang terlambat.

Terjadinya peningkatan keterlambatan karyawan dalam bekerja tentunya akan memberikan dampak kurang baik terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan. Peningkatan keterlambatan yang tinggi mengakibatkan penurunan produktivitas karena kurangnya kontribusi langsung dari karyawan yang seharusnya hadir. Selain itu, keterlambatan karyawan yang sering memperberat beban kerja bagi rekan-rekan yang hadir, yang harus mengambil alih tugas dari mereka yang terlambat masuk kantor. Hal ini tidak hanya berpotensi merusak rencana kerja yang telah dijadwalkan.

Perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan jika mereka ingin mempertahankan dan meningkatkan produktivitas mereka (Saleh & Utomo, 2018). Baik karyawan maupun pimpinan harus bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah produktivitas karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman (Swandono, 2018).

Berdasarkan hasil dari wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti mengenai lingkungan kerja di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda pada tahun

1967, ditemukan bahwa ada kekurangan fasilitas yang seharusnya mendukung kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel 1.6 dibawah ini:

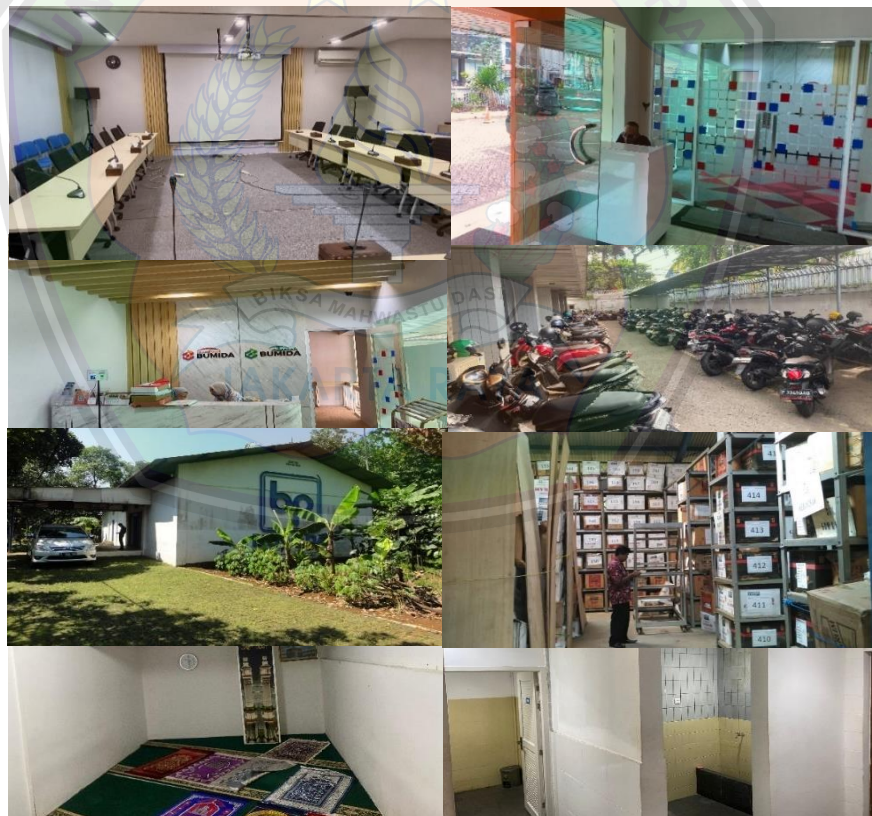
Tabel 1. 6 Kondisi Ruangan dan Fasilitas pada PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967

RUANGAN	NAMA BARANG	JUMLAH BARANG	KONDISI		KETERANGAN
			BAIK	BURUK	
Parkir	Cctv	1		√	Kualitas gambar buram/pecah
Satpam dalam ruangan	Meja	1	√		Sudah baik dan terawatt
	Kursi	1		√	Tidak kokoh
	Cctv	1	√		Merekam dengan jelas
Recepcionist	Meja	1	√		Terawat dan masih bagus
	Kursi	2		√	Tidak kokoh
Ruang rapat	Meja	10	√		Sangat terawat dan rapih
	Kursi	20	√		Sangat terawat dan rapih
	Proyektor	1	√		Masih terawat
	Speaker	4	√		Terdengar masih bagus
	Cctv	1		√	Kualitas gambar buram/pecah
	Ac	2	√		Sangat dingin dan terawat
	Infocus	1	√		Terawat
	Microphone	18	√		Terdengar jelas
Mushola	Alquran	7	√		Rapih dan terawat
	Tempat wudhu	2		√	Kurang terawat
Ruang dokumen	Rak-rak file	18		√	Kurang terawat dan berdebu
Ruang karyawan	Meja	100	√		Cukup rapih
	Kursi	200	√		Masih terawat
	Rak file	200		√	Kurang terawat dan berdebu
	Komputer	100	√		Sudah baik
	Printer	11	√		Sudah baik dan terawat
	Fotokopi	6	√		Sudah baik

Sumber: Divisi SDM PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967, 2025

Berdasarkan pada Tabel 1.6 diatas menunjukkan bahwa adanya fasilitas-fasilitas yang ada pada Perusahaan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 ada

beberapa fasilitas yang kurang mendukung seperti cctv pada parkir dan ruang rapat yaitu cctv pada tempat parkir tidak bisa mengambil gambar/video dengan jelas, terdapat pada mushola; tempat wudhu yang kurang bersih, ruang dokumen yang kurang terawat dan berdebu. Di beberapa tempat seperti ruang dokumen, ruang karyawan, yang mempunyai kondisi kurang terawat dan berdebu pada rak-rak file. Hal ini harus diperhatikan karena dapat mengakibatkan lingkungan kerja karyawan dapat terganggu dan kurang nyaman. Berikut merupakan dokumentasi berupa gambar kondisi lingkungan kerja PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967:



Gambar 1. 1 Kondisi Lingkungan Kerja PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967

Sumber : PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967, 2025

Didukung dengan dokumentasi gambar 1.1 kondisi lingkungan kerja perusahaan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 yang dapat dilihat bahwa pada gudang rak file-file terlihat kurang rapih dan cukup berdebu dan bangunan yang sudah cukup tua, serta pada tempat parkir motor kurang nyaman karenanya motor kepanasan selama berjam-jam dan tidak ada rak untuk helm karyawan.

Pemimpin harus memberikan motivasi terhadap agar tercapainya tujuan umum dari Perusahaan serta tujuan karyawan itu sendiri. Menurut Andika (2019), definisi motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi dapat disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan, yang dapat membuat seseorang termotivasi dan bersemangat untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga mereka dapat bertindak dan bertindak dengan cara-cara tertentu yang akan menghasilkan hasil yang optimal. Sebagai kesimpulan dari beberapa pendapat para ahli di atas, motivasi didefinisikan sebagai keinginan atau dorongan yang muncul pada diri seseorang dan daya gerak yang menciptakan keinginan dan pendukung yang dapat membuat seseorang termotivasi dan bersemangat untuk mengurangi atau memenuhi dorongan diri sendiri. Dengan demikian karyawan akan menaati peraturan yang berada dilingkungan perusahaan tanpa ada paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik karena karyawan tersebut mempergunakan waktu sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaannya agar cepat terselesaikan.

Tabel 1. 7 Pra Survei Mengenai Motivasi Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967

Indikator	Pernyataan	Jawaban selalu (orang)	Jawaban jarang (orang)	Jawaban tidak pernah (orang)	Jumlah (orang)
Tanggung jawab	Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	45	25	13	83
Prestasi kerja	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah dan waktu yang sudah ditentukan	53	15	15	83
Peluang untuk Maju	Mampu melihat peluang untuk dapat meningkatkan level pekerjaan	33	25	25	83
Pengakuan atas kinerja	Pemimpin selalu memperhatikan dan memantau pekerjaan yang diselesaikan karyawan	75	5	3	83
Pekerjaan yang menantang	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan dapat diselesaikan dengan baik	25	35	23	83

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan Pra survei diatas, dapat dijelaskan bahwa motivasi karyawan berdasarkan survei yang dilakukan pada 83 orang karyawan pada PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan kurang optimal, hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan-pernyataan motivasi pada indikator tanggung jawab sebanyak 45 orang dengan jawaban selalu, 25 orang dengan jawaban jarang, 13 orang dengan jawaban tidak pernah, pada indikator prestasi kerja sebanyak 53 orang dengan jawaban selalu, 15 orang dengan jawaban jarang, dan 15 orang dengan jawaban tidak pernah. Pada indikator peluang untuk maju sebanyak 33 orang dengan jawaban selalu, 25 orang dengan jawaban jarang, dan 25 orang menjawab tidak pernah. Selanjutnya indikator pengakuan atas kinerja sebanyak 75 orang dengan jawaban selalu, 5 orang dengan jawaban jarang. dan, 3 orang dengan jawaban tidak pernah. Selanjutnya dengan indikator pekerjaan yang menantang

sebanyak 25 orang, 35 orang dengan jawaban jarang dan 23 orang dengan jawaban tidak pernah.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikumpulkan oleh peneliti antara lain, menurut Dicky Fernando Rotto et.,al (2022) yang berjudul “ Analisis Pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja dan Motivasi Kerja” menyatakan bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, didukung oleh Irwan Nopian Sinaga (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, didukung oleh Yuliana Setiyoningsih (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan di PT Asuransi umum Bumiputera Muda 1967”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan yang telah diidentifikasi sebagai rumusan masalah yang harus dicari gambaran serta tujuannya dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967?
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967?
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967?

1.4 Manfaat penelitian

Dengan mengacu pada tujuan penelitian yang ingin dicapai, diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung.

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti proses perkuliahan di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bhayangkara Raya

b. Bagi akademik

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Perusahaan dalam menyikapi masalah Sumber Daya Manusia yang menyakut disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di bumiputera muda dan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menentukan langkah untuk kemajuan perusahaan.

1.5 Sistematika penulisan

Sistematika penulisan proposal skripsi yang akan dilakukan penelitian adalah berpacu pada aturan pedoman penulisan tugas akhir/skripsi yang telah ditetapkan oleh program studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab II ini membahas mengenai teori Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Motivasi, dan kinerja karyawan, membahas penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta membahas mengenai hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III ini menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel beserta skala pengukurannya, dan metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini menjelaskan mengenai data penelitian, hasil pembahasan tersebut.

BAB V : PENUTUP

Bab V ini berisi mengenai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan dan saran.