

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketidakpastian atas perkembangan ekonomi global memengaruhi perekonomian bisnis di Indonesia semakin hari semakin ketat, tidak sedikit perusahaan yang gagal akibat tidak bisa bertahan dalam situasi genting tersebut (Muhaimin et al., 2023). Setiap perusahaan dituntut untuk menaikkan daya saingnya secara terus menerus. Salah satu langkah yang dapat diambil pihak perusahaan jika ingin bertahan adalah dengan meningkatkan daya saing dalam bentuk kualitas sumber daya manusia dengan meningkatkan produktivitas karyawan pada disiplin kerjanya, namun hal itu bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Oleh karena itu karyawan mempunyai peran penting dalam berkembangnya suatu perusahaan. Karyawan dan perusahaan memiliki keterkaitan yang sangat erat, maka dari itu kedua komponen tersebut harus memiliki kerjasama yang bagus untuk mencapai target bersama dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan (Setiyono & Sutrimah, 2016).

Perusahaan harus terus memperhatikan bagaimana kualitas layanannya untuk setiap yang bertanggung, agar yang bertanggung tetap bertahan untuk berlangganan terhadap perusahaan kita, oleh karena itu, disiplin dalam hal kerja adalah salah satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Kedisiplinan adalah hal yang penting untuk menambah nilai plus bagi perusahaan, ketika karyawan menerapkan disiplin dalam bekerja, maka perusahaan tersebut akan berkembang dengan sempurna karena disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh pada hasil

produktivitas. Semakin baik karyawan dalam hal disiplin kerja, maka semakin baik juga hasil kerjanya.

Bekerja adalah sunnatullah untuk mencapai banyak sekali capaian. Maksudnya bahwa dengan bekerja secara maksimal, maka kita akan mendapatkan yang akan terjadi yang maksimal juga. Hal ini sebagaimana dijelaskan sang Allah SWT pada dalam *Q.S. Yasin/36 : 12*

إِنَّا نَحْنُ نُحْيِي الْمَوْتَىٰ وَنَكْتُبُ مَا قَدَّمُوا وَآثَرَهُمْ وَكُلَّ شَيْءٍ أَحْصَيْنَاهُ فِي إِمَامٍ مُّبِينٍ

Artinya “*Sungguh, kamilah yang menghidupkan orang-orang mati, dan kamilah yang mencatat apa yang telah mereka kerjakan dan bekas-bekas yang mereka (tinggalkan). Dan segala sesuatu Kami kumpulkan dalam kitab yang jelas (lauhul mahfudz).*”

Ketika seseorang menjalankan pekerjaan dengan ikhlas dan sepenuh hati, maka malaikat akan mencatat pekerjaan kita sebagai ibadah, dan gaji yang kita terima akan bernilai berkah untuk keluarga. Segala perbuatan yang dilakukan dengan niat yang baik, maka *insyaallah* kita akan mampu menjalani prosesnya dengan baik dan memperoleh hasil yang baik pula. Jika hati senantiasa berniat baik, Allah akan mempertemukan menggunakan hal-hal yang baik.

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional. Mereka bekerja dan mempunyai tingkatan produktivitas yang berbeda-beda dan produktivitas tersebut pasti akan memengaruhi kinerja mereka setiap hari. Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang terdapat di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja,

diperlukan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sebagai akibatnya ini seluruh sangat diperlukan pada pencapaian tujuan yg telah ditargetkan oleh perusahaan. Perkembangan serta pertumbuhan suatu perusahaan tidak bisa terlepas asal produktivitas kerja para karyawan karena menjadi tolak ukur keberhasilan dalam menjalankan perjuangan, meningkat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan, berarti usang serta produktivitas perusahaan akan semakin tinggi. Pimpinan perusahaan umumnya terbentur di banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja yg memerlukan suatu pendekatan khusus supaya bisa menaikkan produktivitas kerja, terutama asal karyawan perusahaan itu sendiri. menggunakan istilah lain, produktivitas kerja terkait erat dengan asal daya manusia (Aspiyah & Martono, 2016).

Dikutip dari laman Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) pada wawancara ketua dewan pengurus AAJI, Budi Tampubolon, menyampaikan “Dari sisi cakupan perlindungan, jumlah yang bertanggung industri asuransi jiwa mengalami lonjakan 80,1% menjadi 154,64 juta orang, yang didorong oleh pertumbuhan pesat segmen bertanggung kumpulan (107,7%) menjadi 133,05 juta orang”, peningkatan ini menunjukkan bahwa semakin besar cakupan masyarakat yang berhasil memiliki proteksi asuransi dengan bantuan fasilitas dari perusahaan atau organisasi. Hal ini mencerminkan peran industri dalam memberikan solusi perlindungan finansial yang lebih luas bagi masyarakat (AAJI, 2025a).

Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) melaporkan kinerja 56 perusahaan asuransi jiwa di awal tahun 2025. Sepanjang periode Januari hingga Maret 2025, Industri asuransi jiwa menunjukkan perkembangan yang positif meskipun sedang

menghadapi berbagai tantangan dalam perekonomian nasional dan global. Antara Januari dan Maret 2025, total pendapatan premi sektor ini meningkat sebesar 3,2% dibandingkan tahun sebelumnya, mencapai Rp47,45 triliun. Hasil ini menandakan sebuah awal yang baik bagi industri asuransi jiwa dalam menyambut tahun 2025 dengan sikap yang lebih optimis. Peningkatan total pendapatan asuransi ini dipicu oleh pertumbuhan premi lanjutan yang mencapai Rp20,94 triliun, dengan kenaikan 8,2% secara tahunan. Sementara itu, pada sisi produk, premi jiwa tradisional masih mendominasi dengan proporsi 65,2% dari total premi, mengalami pertumbuhan sebesar 15,6% menjadi Rp30,95 triliun. Kenaikan dalam iuran pertanggungan lanjutan menunjukkan bahwa masyarakat semakin menyadari pentingnya memiliki perlindungan jangka panjang. Hal ini juga terlihat dari peningkatan jumlah tertanggung perorangan. Sampai akhir Maret 2025, total tertanggung perorangan mencapai 21,97 juta orang, meningkat 11,6%, sementara tertanggung berjenjang bertambah menjadi 75,89 juta orang, dengan kenaikan 22,2%. Peningkatan ini didukung oleh kemajuan dalam indeks literasi dan inklusi premi, yang masing-masing menunjukkan angka yang semakin tinggi, yaitu 45,45% dan 28,5% (AAJI, 2025b).

Perusahaan asuransi menunjukkan pertumbuhan yang semakin hari semakin baik, masyarakat yang memakai layanan iuran pertanggungan juga bertambah banyak. Pencerahan masyarakat akan pentingnya sebuah proteksi atas banyak sekali macam risiko yang mampu terjadi serta menimpa diri mereka atau keluarga mereka sewaktu-waktu. Hal ini tentu saja menjadi sebuah keuntungan tersendiri bagi perusahaan asuransi yang menyediakan layanan asuransi, dimana akan

semakin luas pasar yang bisa diolah dan dijadikan sebagai sasaran penjualan produk yang mereka miliki (Guntara, 2016).

Sebagian individu mengikuti praktik asuransi dengan tujuan untuk memindahkan kemungkinan kerugian yang mungkin mereka alami kepada pihak lain yang bersedia menanggung risiko tersebut. Pada umumnya, perjanjian asuransi didasarkan pada unsur ketidakpastian, seperti peristiwa tak terduga di masa depan, sehingga sering dimanfaatkan sebagai dasar spekulasi terhadap suatu risiko (Ulansari & Septiarini, 2020, hlm. 203).

PT Asuransi Jasa Raharja Putera yang merupakan anak usaha PT. Jasa Raharja pada waktu yang singkat tumbuh menjadi salah satu perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. Hal ini tidak lepas dari kuatnya kepercayaan yg diberikan *stakeholder* serta *shareholder* pada perseroan. Untuk itu PT Asuransi Jasa Raharja Putera senantiasa berkomitmen untuk menjaga kepercayaan menggunakan melakukan peningkatan kualitas pelayanan kepada para customer. PT Asuransi Jasa Raharja Putera memberikan beragam solusi buat asuransi umum Konvensional (premi Non Jiwa Konvensional), Unit Syariah iuran pertanggungungan umum, Penjaminan Konvensional (*Profil Jasa Raharja Putera, 2021*).

Berdasarkan pengamatan sementara pada perusahaan yang ingin diteliti oleh penulis tentang disiplin kerja ini meliputi:

1. Disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan oleh karyawan perusahaan.
2. Belum disediakannya absen untuk karyawan honor.
3. Pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan cepat atau ditunda.

Karena itu, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih dalam terkait disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Asuransi Jasa Raharja Putera cabang Banjarmasin. Penulis mengangkat judul **“Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. Asuransi Jasa Raharja Putera Cabang Banjarmasin.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja yang diterapkan di PT. Jasa Raharja Putera cabang Banjarmasin?
2. Bagaimana dampak disiplin kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Jasa Raharja Putera cabang Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan dan ditentukan rumusan masalah yang tertera, maka penulis dapat menentukan tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis disiplin kerja yang diterapkan di PT. Jasa Raharja Putera cabang Banjarmasin.
2. Untuk menganalisis dampak disiplin kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Jasa Raharja Putera cabang Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan ini, maka diharapkan dapat berguna sebagai manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini berusaha untuk mengembangkan pengetahuan tentang bagaimana disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Jasa Raharja Putera cabang Banjarmasin serta diharapkan menjadi salah satu pelengkap dari referensi tentang ekonomi pada mata kuliah etika bisnis, di mana, etika karyawan terhadap perusahaan itu sangat penting dan juga sebaliknya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Penulis, dapat memperoleh pengetahuan yang lebih dalam mengenai disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Jasa Raharja Putera cabang Banjarmasin. Setelah penulis paham dengan penelitian ini, maka penulis bisa menyebarkan pengetahuannya ke lingkungan sekitar atau bahkan ke masyarakat luas yang masih awam tentang judul penelitian yang diambil oleh penulis.
- b. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat menjadi evaluasi kedepannya untuk peningkatan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar lebih semangat untuk meraih disiplin kerja yang efisien dan efektif.
- c. Bagi Akademisi, dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan bagi penulis lain sehingga kedepannya bisa

mengembangkan lebih lanjut penelitian yang serupa bagi mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin terkhusus mahasiswa di Jurusan Ekonomi Syariah.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami judul yang akan diteliti maka penulis memberikan penjelasan mengenai definisi dari judul penelitian “Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. Asuransi Jasa Raharja Putera Cabang Banjarmasin”. Berikut adalah definisi operasional yang diusulkan oleh penulis untuk penelitian ini:

1. Disiplin merujuk pada sikap serta perasaan kesetiaan dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip yang diyakini sebagai tanggung jawab individu. Area disiplin yang mencakup kepatuhan terhadap aturan atau norma positif yang ada dalam lingkungan menjadikan kedisiplinan memiliki jangkauan yang luas, namun waktu seorang membahas kedisiplinan, maka pembahasan tadi tidak jauh berasal bahasan tentang waktu (Agustin, 2022).
2. Kerja menurut seorang penulis Drs. H. Malayu ,S. P. Hasibuan (2006) merupakan rangkaian aktivitas baik fisik maupun mental yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan sebuah tugas (Ambalele, 2023, hlm. 212).
3. Upaya adalah usaha kegiatan yang megarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai suatu tujuan atau memecahkan persoalan mencari jalan keluar.

4. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dihitung dengan satuan waktu. Produktivitas jika dikaitkan dengan judul maka kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang telah ditentukan.

5. Karyawan menurut seorang penulis Drs. H. Malayu ,S. P. Hasibuan (2007) Karyawan adalah individu yang menyediakan tenaga kerja (baik fisik maupun mental) kepada suatu organisasi dan menerima imbalan sesuai dengan kesepakatan (Sutrisno, 2020).

6. PT (Perseroan Terbatas) merupakan entitas hukum yang berfungsi untuk menjalankan kegiatan bisnis dengan modal yang berbentuk saham. Masing-masing pemegang saham memiliki kepemilikan sesuai dengan jumlah saham yang mereka pegang. Karena dengan modal berupa saham yang dapat diperdagangkan, perpindahan kepemilikan perusahaan dapat dilakukan tanpa harus menutup perusahaan (*Ditjen AHU Online, 2015*).

7. Asuransi didefinisikan oleh Julius R. Latumaerissa (2011) menjadi sebuah kesepakatan di mana ada pihak yang diasuransikan yang membayar kontribusi kepada pihak yang mengasuransikan untuk memperoleh ganti rugi akibat kerusakan atau kehilangan, keuntungan yang telah dibutuhkan yang kemungkinannya tidak dapat dipastikan akan terjadi di kemudian hari (Fazri & Kurniawan, 2021).

F. Sistematika Penulisan

BAB I penulis melakukan bagian pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

BAB II memuat landasan teori tentang beberapa teori yang berkaitan dengan judul melalui buku-buku yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan perusahaan.

BAB III metode penelitian ini dipergunakan untuk menggali data yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan tahapan penelitian.

BAB IV berisi hasil penelitian atau pembahasan data mengenai produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Jasa Raharja Putera Cabang Banjarmasin.

BAB V penutup yang di dalamnya terdapat kesimpulan dan saran-saran terkait hasil penelitian. Kesimpulan tersebut berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran.