

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dunia bisnis di era sekarang ini, isu terpenting yang sering dibicarakan adalah mengenai produktivitas kerja. Suatu organisasi atau perusahaan dapat efektif apabila berbagai fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang terdapat didalamnya dapat berjalan dengan baik, serta didukung oleh berbagai unsur-unsur penunjangnya yang tersedia dan memenuhi persyaratan dari berbagai unsur yang ada. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung berjalannya suatu organisasi adalah sumber daya manusia (Karyawan).

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan penting, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Dalam suatu organisasi permasalahan yang sering dihadapi oleh seorang pimpinan adalah bagaimana cara yang harus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini berkaitan dengan usaha dalam memotivasi karyawan melakukan pengawasan dan menciptakan budaya kerja yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini bertujuan untuk dapat mendorong para karyawan agar dapat bekerja secara optimal sehingga

dapat menghasilkan produktifitas kerja yang maksimal, dan dapat mendukung pencapaian tujuan didalam organisasi.

Tercapainya tujuan didalam organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan moderen, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor mutlak yang diperlukan dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk meningkatkan produktifitas kerja yang perlu diperhatikan adalah kebutuhan dari para karyawan itu sendiri yaitu berupa pemberian kompensasi.

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktifitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (output). Dengan demikian, produktivitas kerja menurut Nawawi (1998: 126) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwanto (2009: 156-157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah sumber daya manusia (input). Menurut Muchdarsyah (1992: 56) secara umum produktivitas kerja suatu organisasi dipengaruhi oleh manusia, modal, metode (proses), produksi, umpan

balik, lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal organisasi. Sedangkan menurut Ravianto (1998: 4) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan meliputi : Pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja yang baik dari karyawan dengan efektif dan efisien, sehingga mendorong karyawan untuk selalu menjadi dinamis, kreatif dan inovatif.

Setiap organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja, seseorang yang bekerja akan merasa dihargai oleh masyarakat sekitar, dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi dapat memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003: 181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Simamora (2004: 442) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa kompensasi adalah suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan baik secara langsung (Finansial) maupun tidak langsung (Non Finansial), sebagai hasil kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan.

PT. Asuransi Jiwasraya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak disektor asuransi, dan merupakan perusahaan asuransi jiwa pertama yang ada di indonesia. Untuk dapat menjalankan tugas yang diberikan, maka diperlukan karyawan yang memiliki pendidikan, keahlian, serta memiliki tingkat disiplin dan tanggung jawab yang maksimal dalam menjalankan berbagai tugas. Dalam proses peningkatan produktifitas kerja, pemberian kompensasi diharapkan dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktifitas kerja, dalam hal ini karyawan diharapkan mampu memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Disamping itu pula pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan suatu bentuk kewajiban perusahaan dalam mendorong kompensasi karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang dalam hal ini berbentuk gaji.

Menurut Simamora (2004: 445) yang mengklasifikasi jenis motivasi yang terdiri dari, : Gaji (*salary*), Upah (*wages*), Insentif ( *Incentive* ), Tunjangan (*benefit* ), Fasilitas ( *Perquisites* ). Dalam kaitannya dengan kompensasi pada PT. Asuransi Jiwasraya yaitu kompensasi yang sering dijadikan alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar lebih berkualitas dalam hal produktifitas kerjanya, sehingga tercapailah apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu apabila tidak diikuti oleh pemberian kompensasi yang baik, maka akan dapat menurunkan hasil kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik permasalahan yang terjadi didalam perusahaan yaitu Kinerja Karyawan yang belum maksimal dalam setiap unit kerja,hal ini disebabkan kurangnya perhatian pimpinan dalam memfasilitasi karyawan dalam bekerja baik dalam bentuk moral dalam hal ini adalah memotivasi karyawan tentunya dengan adanya dukungan materil yang dalam hal ini adalah pemberian kompensasi, hal lainnya yang menjadi masalah juga seperti adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dikarenakan karena kurangnya dorongan semangat bagi karyawan sehingga karyawan bekerja tidak maksimal. Kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti banyaknya karyawan yang sering keluar masuk kantor pada jam kerja, karyawan yang sering datang terlambat, dan adanya karyawan yang sering pulang sebelum waktunya. Pemberian kompensasi yang dilakukan belum sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan, dalam hal ini seperti, karyawan agen atau karyawan tidak tetap yang telah menyelesaikan pekerjaannya dalam hal

ini telah mencapai target atas apa yang di inginkan perusahaan, tetapi bonus yang diperoleh belum sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan didalam mencapai tujuan dalam organisasi.

Dari fenomena-fenomena yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya”

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang belum maksimal dalam setiap unit kerja
2. Kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.
3. Pemberian kompensasi yang dilakukan belum sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu : Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh yaitu :

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan dalam melihat bagaimana aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terjadi dilapangan.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

Sebagai informasi yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan dalam hal ini PT. Asuransi Jiwasraya, untuk dapat melakukan perbaikan terhadap pemberian kompensasi pada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.