

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga kerja, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari

manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong ke arah peningkatan prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi yang tepat, baik kompensasi finansial maupun non finansial.

Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang 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.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena

kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia

Menurut Hariandja (2002:244) kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan dalam bentuk uang atau yang lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan sebagainya.

Bagi karyawan, kompensasi menjadi suatu ukuran nilai karya mereka baik di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, maupun masyarakat. Pendapatan yang diperoleh karyawan menunjukkan status, martabat dan harga dari karyawan tersebut. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada.

Perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi secara adil kepada karyawannya, lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang telah dimilikinya. Salah satu wujud kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kompensasi finansial langsung.

Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2001: 316-317) kompensasi langsung (*Direct Compensation*) adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima oleh

seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau mingguan atau upah setiap jam (*hourly wage*).

PT. Asuransi Jiwasraya merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang asuransi. Produk asuransi yang dimiliki adalah produk JS Link 95, produk beasiswa Trikarsa, produk pendidikan (beasiswa), produk beasiswa Caturkarsa, produk dana Multi Proteksi, dan beberapa produk asuransi lainnya. PT. Asuransi Jiwasraya senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik pelanggannya dengan tujuan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat akan asuransi jiwa dan perencanaan keuangan yang semakin kompleks dan kompetitif, maka dibutuhkan tenaga kerja atau karyawan yang handal.

Namun kenyataanya bahwa karyawan dalam menjalankan tugasnya masih memiliki prestasi kerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja yang ada di PT. Arusansi Jiwasraya dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, yakni dari tahun 2011-2013. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.1**

**Prestasi Kerja Karyawan PT. Arusansi Jiwasraya  
dalam Kurun Waktu 3 Tahun Terakhir (2011-2013)**

No.	Tahun	Sasaran Kinerja	Target	Ratio
1	2011	1. Pencapaian target pertumbuhan polis asuransi	100%	90%
		2. Pencapaian target pertumbuhan premi asuransi		60%
2	2012	1. Pencapaian target pertumbuhan polis asuransi	100%	92%
		2. Pencapaian target pertumbuhan premi asuransi		75%
3	2013	1. Pencapaian target pertumbuhan polis asuransi	100%	95%
		2. Pencapaian target pertumbuhan premi asuransi		85%

Sumber Data: Bagian Operasional dan Penjualan Kantor Cabang PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo, 2015

Data di atas menunjukkan bahwa kinerja atau prestasi kerja karyawan pada setiap tahunnya belum maksimal, dimana pada setiap tahunnya belum mencapai target yang telah ditetapkan. Belum maksimalnya kinerja atau prestasi kerja karyawan pada setiap tahunnya disebabkan oleh tingkat absensi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan pada tahun 2011-2013.

**Tabel 1.2**

**Tingkat Absensi Karyawan PT. Arusansi Jiwasraya  
dalam Kurun Waktu 3 Tahun Terakhir (2011-2013)**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Kehadiran			
			Kehadiran		Tidak Hadir	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	2011	58	26	44.83	32	55.17
2	2012	60	29	48.33	31	51.67
3	2013	60	32	53.33	28	46.67

Sumber Data: Bagian Administrasi Kantor Cabang PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo, 2015

Tingginya tingkat absensi pada setiap tahunnya dapat mengganggu aktivitas perusahaan, sehingga upaya pencapaian tujuan mengalami hambatan. Agar tingkat absensi dapat ditekan atau diturunkan, salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi berupa insentif bagi karyawan. Jika hal ini akan dibiarkan, maka akan berdampak pada perkembangan perusahaan dan tingkat kepercayaan masyarakat menggunakan jasa asuransinya. Selain itu, rendahnya prestasi kerja karyawan disebabkan oleh masih kurangnya kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor, kurangnya kerja sama antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, masih ada sebagian karyawan yang kurang setia dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Melihat permasalahan tersebut di atas, maka PT. Asuransi Jiwasraya harus mengambil langkah strategis dengan pemberian kompensasi kepada karyawannya, karena dengan pemberian kompensasi akan memberi dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan, atau dengan kata lain karyawan akan berusaha untuk bekerja lebih baik, agar memperoleh gaji, upah atau komisi yang lebih tinggi lagi. Hal tersebut dilakukan guna mendorong prestasi kerja karyawannya.

Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan. Perusahaan dapat memberikan tambahan balas jasa secara langsung kepada karyawan

yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Dengan demikian diharapkan pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga dapat mendukung upaya pencapaian tujuan.

Mengingat betapa pentingnya pemberian insentif dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, maka dalam penulisan skripsi ini, penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan dalam menjalankan tugasnya belum mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Kurangnya disiplin karyawan terhadap peraturan kantor dan disiplin kerja.
3. Masih kurangnya kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor.
4. Kurangnya kerja sama antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.
5. Masih ada sebagian karyawan yang kurang setia dengan pekerjaan yang dilakukannya.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat yang dapat kita ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **A. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi untuk menambah khasanah pengetahuan pembaca mengenai pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung terhadap prestasi kerja.



## B. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi manajemen PT.Asuransi Jiwasraya Kantor Regional Gorontalo. Berkaitan dengan pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Dapat diketahui bagaimana variabel pemberian kompensasi finansial langsung mempengaruhi prestasi kerja karyawan