

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumberdaya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/intansi. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam organisasi agar bisa memberikan suatu hal yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuannya, setiap karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk bisa meningkatkan suatu produktifitas kerja karyawannya yang tinggi.

Hal tersebut dapat dilihat pada jaman modern seperti saat ini bahwa sebagian besar pekerjaan manusia dapat digantikan dengan mesin. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan kunci sukses dari keberhasilan perusahaan, terutama pada

lingkungan usaha yang cepat berubah dan sangat kompetitif. Karena apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi dan misi serta dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan ataupun organisasi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian untuk pemilik perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama pendorong kemajuan perusahaan. Kinerja suatu perusahaan tidak terlepas setiap individu terhadap dari kinerja setiap individu karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Kualitas karyawan merupakan modal dasar yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam kompetisi dengan industri pesaingnya didalam memenuhi kepuasan pasar. Karyawan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan yang berujung pada meningkatkan daya saing. Untuk itu, perusahaan harus selalu mengelola kinerja karyawan dengan harapan agar tercipta keselarasan antara setiap bagian perusahaan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja karyawan dapat dilihat melalui hasil yang muncul atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Perusahaan akan selalu mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Namun, kinerja karyawan yang muncul tidak selalu sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2004:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengelola kinerja karyawan adalah melalui penilaian kinerja, karyawan akan mempunyai batasan-batasan di dalam melakukan pekerjaannya sehingga lebih fokus. Melalui upaya tersebut, karyawan dapat diharapkan akan dapat lebih memaksimalkan tanggung jawab mereka di dalam melaksanakan setiap aktivitas mereka. Menurut Handoko (2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi. Cara lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk dari timbal balik perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Samsudin, 2006:187).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky, 2001:10), dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/ insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

Dalam masyarakat dewasa ini telah banyak mengalami kemajuan pesat yang mendorong meningkatkan kebutuhan masyarakat dalam jangka panjang agar dapat digunakan apabila terjadi kecelakaan, kebakaran, dll. Maka dengan ikut serta asuransi ini maka dapat digunakan. Dengan banyaknya kebutuhan masyarakat sebagai nasabah lebih variatif dalam memilih tempat asuransi dengan mengutamakan kehidupan nasabah dalam jangka panjang. Dan ini

dilihat dari tingkat penjualan produk kebutuhan nasabah PT Prudential Life Assurance cabang Malang.

Asuransi Prudential ini adalah perusahaan yang berasal dari Inggris dan mempunyai banyak cabang di Indonesia salah satunya di Malang, pada PT Prudential Life Assurance cabang Malang cara pemberian kompensasi tergantung pada karyawan dalam menawarkan produk-produk yang ada PT Prudential Life Assurance agar dapat menarik nasabah ikut serta dalam berasuransi. Apabila seorang karyawan sama sekali tidak dapat menarik nasabah sebanyak mungkin maka kompensasi yang diberikan juga sedikit. Begitu juga dengan sebaliknya apabila karyawan bisa mendapat nasabah sebanyak-banyaknya maka kompensasi yang diperoleh oleh karyawan juga banyak pula.

Sistem penggajian merupakan suatu faktor yang perlu diperhatikan, karena apabila sistem tersebut tidak ada masalah maka karyawan akan puas dan ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Adapun sistem penggajian yang ditetapkan oleh PT Prudential Life Assurance, cabang Malang kota yaitu sistem gaji bulanan, sistem gaji ini diberikan setiap bulan yaitu pada setiap akhir bulan untuk karyawan dinas dalam, sedangkan pada setiap awal bulan untuk karyawan dinas luar.

Motivasi merupakan dorongan di dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan

motivasi karyawan dengan tujuan terjadinya peningkatan kinerja. Menurut Hasibuan (2000:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam satu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprojo dan Handoko, 2001 :252). Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

PT. Prudential Life Assurance cabang Malang telah berusaha menciptakan dan memberikan motivasi kerja bagi karyawannya dengan berbagai cara agar semangat kerja karyawan dapat meningkat. Fenomena kurangnya motivasi kerja yang terjadi di PT. Prudential Life Assurance cabang Malang berkaitan dengan gaji yang diterima karyawan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan masih tidak sesuai dengan UMR sehingga karyawan merasa kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Permasalahan pemberian kompensasi tersebut menimbulkan kurangnya motivasi kerja yang akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Dan ditemukan persoalan dalam penjualan premi. Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui target dan realisasi pendapatan premi pada PT. Prudential Life Assurance.

Tabel 1.1
Persentase Perkembangan Penjualan Premi
PT. Prudential Life assurance

Triwulan	Target Penjualan Premi	Realisasi Penjualan Premi	Selisih	
			Rp	%
I	Rp 6.000.000.000	Rp 4.116.683.000	1.883.317.000	31,39
II	Rp 6.000.000.000	Rp 3.148.285.000	2.851.715.000	47,53
III	Rp 6.000.000.000	Rp 5.270.433.880	729.566.120	12,16
IV	Rp 6.000.000.000	Rp 4.447.446.000	1.552.554.000	25,88

Sumber: PT. Prudential Life Assurance, 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa persentase penjualan premi mengalami proses naik turun, dengan tidak tercapainya target penjualan premi pada perusahaan tersebut disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan. Salah satu usaha dalam menumbuhkan kinerja karyawan adalah dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya yang dimaksudkan untuk memotivasi atau merangsang kinerja didalam diri karyawan, dan para pegawai akan lebih berkonsentrasi melaksanakan tugas yang yang diberikan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance Cabang Malang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
4. Variabel kompensasi dan motivasi manakah yang lebih kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji variabel kompensasi dan motivasi yang lebih kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

D. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus pada masalah yang akan diteliti, maka obyek yang diteliti difokuskan pada karyawan PT. Prudential Life Assurance sebanyak 44 karyawan. Kompensasi berdasarkan teori Simamora (2004:445) dengan indikator: bonus, tunjangan, fasilitas, dan upah/gaji; motivasi berdasarkan teori Sofyandi dan Garniwa (2007:102) dengan indikator: fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri; dan kinerja karyawan berdasarkan teori Mathis dan Jackson (2006:378) dengan indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu memberikan gambaran tentang pengaruh kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi pihak yang bertanggung jawab dalam pengembalian keputusan.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini idiharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini untuk menerapkan teori yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi, dan kinerja pada khususnya.