

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan sumber daya manusianya sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Salah satu unsur yang terpenting dalam hal ini adalah semangat kerja karyawan. Hasley (2001), menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan – kegiatan dan usaha – usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang – orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu – satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan salah satunya adalah pemberian kompensasi, Menurut Nitisemito (2005) “Kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi

rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima”. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah. Semangat kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk terus dipelihara, karena semangat kerja sangat menentukan keberhasilan setiap aktivitas perusahaan. Hal ini juga di dukung dengan penelitian danti (2014) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja karyawan artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin baik pula semangat kerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian waisnawani (2009) bahwasanya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan sumber daya manusia termasuk semangat kerja. Motivasi membicarakan tentang bagaimana mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan di rangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas (Berelson dan Steiner ,dalam Sunyoto, (2013). Motivasi didefinisikan oleh Stanford dalam mangkunegara (2006) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari samampouw (2009) yang menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh simultan secara positif terhadap semangat kerja karyawan.

Asuransi adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dimana “asuransi atau pertanggunggaan adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih,

dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungjawabkan”. (undang – undang No 2 tahun 1992 pasal 1)

Di Indonesia sendiri asuransi sudah merupakan perusahaan yang cukup dikenal oleh seluruh kalangan masyarakat mengingat kegunaan asuransi yang sangat bermanfaat terhadap kelangsungan hidup dan matinya tertanggung yang menjadi klaim dari asuransi tersebut, asuransi juga dapat dibedakan dari berbagai macam berdasarkan jenisnya antara lain asuransi kebakaran, asuransi pengangkutan, asuransi jiwa, asuransi kredit, asuransi kecurian, asuransi perusahaan dan asuransi pendidikan. Pada prinsipnya asuransi adalah mekanisme proteksi atau perlindungan dari resiko kepada pihak lain (Triandaru, 2006)

Berikut tabel data perusahaan asuransi jiwa terbaik di Indonesia yang bersumber dari Direktorat asuransi, serta majalah Keuangan Nasional, Infobank Departemen keuangan yang berfungsi sebagai regulator perasuransian berdasarkan UU no.2 tahun 1992 tentang “ usaha perasuransian “ menunjukkan banyaknya asuransi jiwa tahun 2015 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

Perkembangan jumlah perusahaan asuransi jiwa terbaik di Indonesia

No	Nama Perusahaan	Tahun	Keterangan
1.	AIA Financial	1983	Setelah 80 % Sahamnya Dimiliki American Internasional Assurance. Berubah Nama Menjadi AIA Financial.
2.	Allianz	1981	Cabang dari AllianzSE Jerman, yang merupakan salah satu perusahaan asuransi terbesar di dunia. Masuk di Indonesia sejak 1981

Tabel 1.1

Perkembangan jumlah perusahaan asuransi jiwa terbaik di Indonesia

No	Nama perusahaan asuransi	Tahun	Keterangan
3.	Avrist	1975	PT. Avrist Assurance (Avrist) Adalah Perusahaan Asuransi Jiwa Patungan Multinasional Pertama di Indonesia.
4.	AXA mandiri	-	Merupakan perusahaan yang sahamnya dimiliki oleh Bank Mandiri AXA Group
5.	Bumiputera	1912	Perusahaan asuransi paling tua di Indonesia yang menarik dari asuransi ini adalah prinsip mutual share dimana setiap pemegang polis adalah pemilik perusahaan.
6.	CIGNA	1990	Merupakan cabang dari perusahaan asuransi CIGNA Group yang bermarkas di Amerika Serikat.
7.	Bumiputera	1912	Perusahaan asuransi paling tua di Indonesia yang menarik dari asuransi ini adalah prinsip mutual share dimana setiap pemegang polis adalah pemilik perusahaan.
6.	Jiwasraya	1859	PT. Asuransi Jiwasraya Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di sektor asuransi. Merupakan perusahaan asuransi jiwa pertama yang didirikan di Indonesia
7.	Jiwasraya	1859	PT. Asuransi Jiwasraya Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di sektor asuransi. Merupakan perusahaan

Sumber : direktorat asuransi dan majalah keuangan nasional 2015

Tabel 1.1

Perkembangan jumlah perusahaan asuransi jiwa terbaik di Indonesia

8.	Manulife	1985	Perusahaan asuransi jiwa terbesar di dunia yang di ukur dari kapitalisasi pasar.
9.	Prudential	1995	PT. Prudential Life Assurance Prudential Indonesia merupakan bagian dari prudential plc, group jasa keuangan ritel berbasis di London, inggris
10.	Sinarmas	1985	Asuransi Sinar Mas (ASM) merupakan anak perusahaan dari perusahaan dari perusahaan Sinar Mas Group

Sumber : direktorat asuransi dan majalah keuangan nasional 2015

Berdasarkan data diatas, Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera adalah salah satu perusahaan asuransi tertua di Indonesia yang terpercaya dan mempunyai *brand* yang sudah banyak dikenal di Indonesia. Selain alasan tersebut Bumiputera juga merupakan asuransi yang memperoleh penghargaan sebagai kategori asuransi jiwa dan asuransi pendidikan, untuk kategori asuransi pendidikan yang disurvei tahun 2014 Bumiputera juga memperoleh penghargaan untuk pertama kalinya. Hal ini membuktikan, Bumiputera tidak hanya dipercayai sebagai pelindung jiwa tetapi lebih dari itu telah dipercaya oleh keluarga Indonesia sebagai perusahaan yang dapat menjamin biaya pendidikan untuk anak – anak Indonesia. (www.bumiputera.com)

Dari penjelasan diatas disebutkan bahwa produk unggulan dari AJB Bumiputera adalah Asuransi Mitra Beasiswa, Asuransi ini adalah produk asuransi perorangan yang memberikan banyak manfaat, diantaranya yaitu proteksi sampai dengan 300 %, pada saat tertanggung meninggal dunia, yang menerima manfaat dari asuransi tersebut tetap mendapatkan uang pertanggungan dan beasiswa tanpa harus membayar premi yang belum dibayarkan, serta besarnya premi yang dibayarkan lebih murah. (www.bumiputera.com)

Di Banyuwangi itu sendiri perusahaan asuransi juga telah banyak di temukan antara lain yaitu perusahaan asuransi AIA Financial, Allianz, AXA

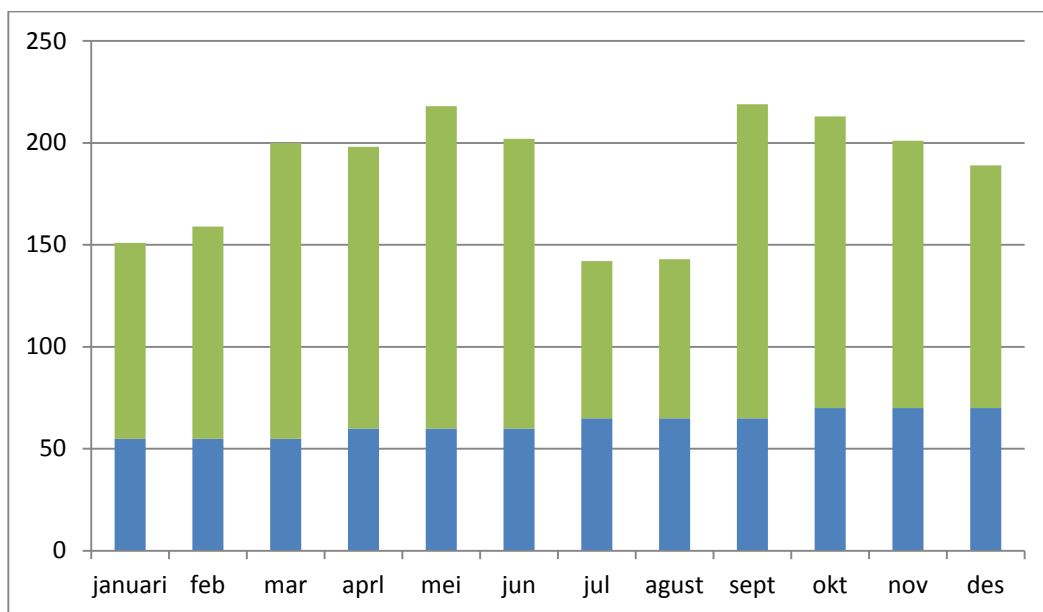
Mandiri, Bumiputera, Manulife, Prudential, dan Jiwasraya. Karena demikian kebutuhan asuransi semakin penting baik oleh perorangan maupun dunia usaha karena asuransi merupakan sarana financial dalam tata kehidupan rumah tangga, baik dalam menghadapi resiko atas harta benda yang dimiliki. Walaupun banyak metode yang digunakan untuk menangani resiko, namun asuransi merupakan metode yang paling bagus dan efektif digunakan, hal ini disebabkan oleh manfaat asuransi yang menjanjikan perlindungan kepada pihak tertanggung kepada resiko yang dihadapi perorangan maupun yang dihadapi perusahaan.

Layaknya perusahaan lain dalam suatu perusahaan peranan sumberdaya manusia tentunya sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara maksimal untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumberdaya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan (Mondy, 2008).

Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya semangat kerja karyawan menjadi salah satu hal utama yang di inginkan oleh perusahaan, semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain yaitu dari pemberian kompensasi dan motivasi yang ada pada perusahaan tersebut. Menurut Sedermayanti (2011) Kompensasi merupakan sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka, dalam hal ini kompensasi dapat menjadi penyemangat kerja bagi karyawan karena dari pemberian imbalan tersebut dapat menjadikan acuan kerja mereka dari apa yang dikerjakan selama ini apakah sudah sesuai dengan imbalan (kompensasi) yang diterimanya, sebaliknya jika imbalan (kompensasi) yang diterima dirasa tidak sesuai maka akan terjadi penurunan semangat kerja. Seperti halnya AJB Bumiputera yang berdiri sejak 100 tahun lalu tentunya memandang bahwasanya semangat kerja adalah hal yang sangat kompleks demi menjaga eksistensinya agar tetap dapat bertahan sebagai lembaga asuransi terbaik di Indonesia. Adapun grafik “ pencapaian target dan realisasi “ AJB Bumiputera periode Tahun 2014 dan 2015 yaitu :

Grafik 1.1

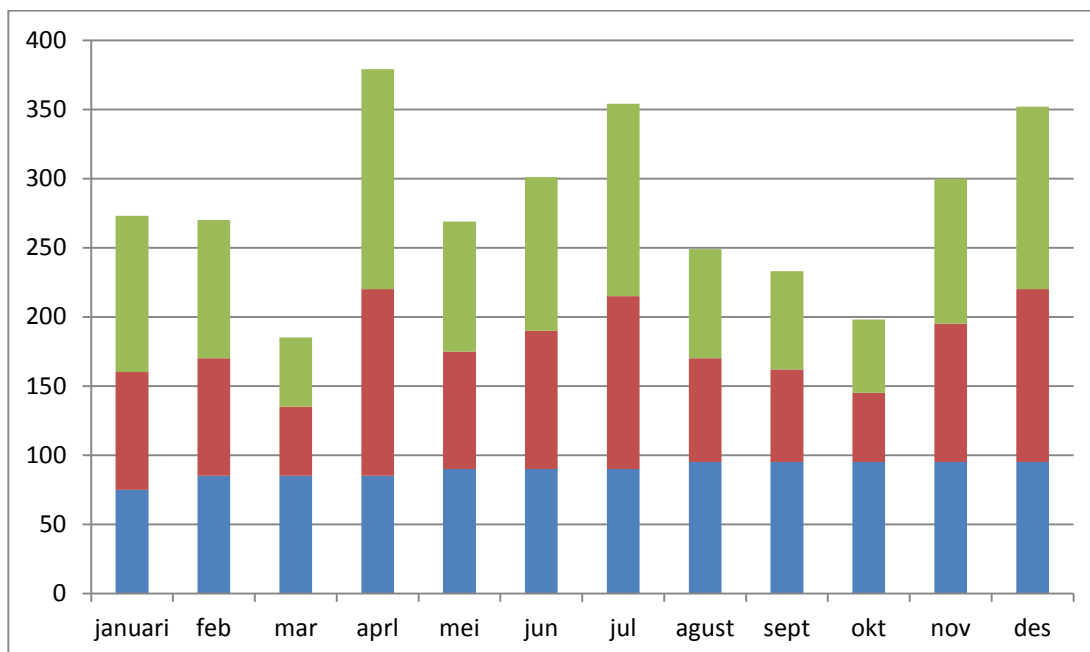
Grafik target dan realisasi periode 2014



Sumber : kantor cabang AJB Bumiputera Genteng Banyuwangi

Grafik 1.2

Grafik target dan realisasi periode 2015



Sumber : kantor cabang AJB Bumiputera Genteng Banyuwangi

Pada grafik target dan realisasi diatas (2015) terjadi fluktuasi yang cukup signifikan, namun hal ini cenderung bergerak naik hasil pencapaian perolehan dibanding target yang ditentukan hal ini terlihat dari perhitungan jumlah presentase kenaikan pencapaian pada Tahun 2014 mencapai 334 % dan kenaikan tertinggi terlihat pada bulan Mei yaitu sekitar 58 %. Sedangkan flutuasi turun hanya berjumlah sekitar 49 % secara keseluruhan selama Tahun 2014 dan penurunan pencapaian dibanding target yang amat terlihat yaitu pada bulan Juli sekitar 23 %. Sedangkan pada grafik target dan realisasi 1.3 (2015) terjadi juga fluktuasi namun tidak terlalu berbeda signifikan seperti tahun 2014 , pada tahun 2015 ini terlihat pencapaian lebih tinggi dibanding target yang tidak tercapai yaitu 159 % pencapaian dan 138 % target tak tercapai, pada tahun 2015 ini pencapaian tertinggi terlihat pada bulan April yaitu 59 %, sedangkan target tidak tercapai paling rendah yaitu terlihat pada bulan Maret sebesar 41 %.tentunya hal ini lazim dialami oleh sebuah perusahaan khususnya yang menggunakan sistem pemasaran dan target. Namun demikian hal – hal yang memengaruhi alasan tersebut diatas antara lain yaitu dipengaruhi oleh semangat kerja dari karyawan di perusahaan itu sendiri. Yang dapat mengakibatkan perusahaan menjadi tidak sehat dan akhirnya mengalami kehancuran.Oleh karena itu semangat kerja yang ada di AJB Bumiputera layak untuk di optimalkan guna mencapai tujuan dan target – target yang telah ditentukan.

Selain itu motivasi juga merupakan hal yang mempengaruhi semangat kerja pada karaywan AJB Bumiputera Cabang Genteng Banyuwangi, dimana motivasi adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap segala hal terhadap perkembangan sumberdaya manusia termasuk semangat kerja . motivasi sebagai daya pendorong yang menyebabkan seseorang individu mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan melakukan kegiatan yang menjadai tanggung jawabnya motivasi yang menjadi salah satu variabel psikologis perilaku individu, merupakan salah satu tantangan berat yang sering dihadapi oleh seorang manajer dalam organisasi, yaitu bagaimana dia dapat menggerakkan para karyawan agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan seluruh kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi. Peranan motivasi dalam perusahaan AJB Bumiputera Cabang Genteng

Banyuwangi Terlihat Pada Absensi Karyawan AJB Bumiputera Cabang Genteng Banyuwangi pada tahun 2014 dan 2015.

Tabel 1.2

Absensi karyawan AJB Bumiputera Cabang Genteng Banyuwangi periode 2014

No	Title	Jumlah karyawan	Hari aktif	hari kerja	Hari hilang	Presentase
1	Pimpinan	1	360	250	11	4.60 %
2	Spv	6	360	250	73	5.11 %
3	Salles	67	360	250	529	3.26 %

Sumber : kantor cabang AJB Bumiputera Genteng Banyuwangi

Tabel 1.3

Absensi karyawan AJB Bumiputera Cabang Genteng Banyuwangi periode 2015

No	Title	Jumlah karyawan	Hari aktif	Hari kerja	Hari hilang	Presentase
1	Pimpinan	1	360	247	12	5.10 %
2	Spv	6	360	247	74	5.25 %
3	Salles	67	360	247	541	3.37 %

Sumber : kantor cabang AJB Bumiputera Genteng Banyuwangi

Dari tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa presentase ketidak hadiran karyawan dari tahun 2014 ke tahun 2015 semakin meningkat yakni dari tahun 2014 sebanyak 12.97 % dan tahun 2015 meningkat menjadi 13.72 % hal ini menunjukkan kenaikan dari absensi karyawan sebanyak 0.75 %, meskipun kenaikanya (perbedaan) terlihat tidak begitu signifikan namun hal ini tentunya menjadi permasalahan yang cukup diperhatikan oleh pihak manajer dari perusahaan AJB Bumiputera Cabang Genteng Banyuwangi. Dari pemaparan diatas peneliti mencoba membuat perumusan masalah yang mungkin melatar belakangi terjadinya penurunan semangat kerja pada perusahaan AJB Bumiputera Cabang Genteng Banyuwangi.

1.2 Perumusan masalah.

Perumusan masalah pada hakikatnya adalah rangkaian pertanyaan yang jawabanya akan dicari melalui penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti itu sendiri. Maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut yaitu :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan AJB Bumiputera Cabang Genteng Banyuwangi secara parsial ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan AJB Bumiputera Cabang Genteng Banyuwangi secara parsial ?
- c. Apakah kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan AJB Bumiputera Cabang Genteng Bayuwangi secara simultan ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian adalah hal yang ingin diketahui oleh peneliti sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditentukan. Untuk itu peneliti memiliki beberapa tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan AJB Bumiputera Cabang Genteng Banyuwangi secara parsial.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan AJB Bumiputera Cabang Genteng Banyuwangi secara parsial.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan AJB Bumiputera Cabang Genteng Banyuwangi secara simultan.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti selanjutnya , diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti berkaitan dengan kompensasi, motivasi serta semangat kerja karyawan.
- b. Bagi praktisi. Diharapkan menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam upaya memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengembangan sumberdaya manusia (SDM) pada masa yang akan datang.
- c. Bagi perusahaan. Diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi yang berkaitan dengan semangat kerja.

