

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya di perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang sigap dan terampil, tetapi yang sangat penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan rajin dengan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan di tentukan dengan faktor sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi (Setiyawan dan waridin, 2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pada dasarnya kinerja agar berjalan dengan maksimal maka karyawan memiliki jiwa disiplin kerja yang di gunakan untuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan(2003).

(Nitisemito(2001) mengartikan kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan(1990). Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Tohari(2002).

Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin dan pengaruh pemerintah (Hasibuan(1997)).

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. (Hasibuan(2000) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi sebagai tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi ketiga factor tersebut, maka semakin tinggi besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zainul(2012) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja karyawan, sedangkan menurut Windy (2012) ditemukan adanya korelasi yang positif yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi dinegara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping dapat pula membuat karyawan frustasi. Bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, maka

pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan frustrasi (Nitisemito:1996).

Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standart hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

PT. Asuransi Sinar Mas didirikan pada tanggal 27 Mei 1985 dengan nama PT. Asuransi Kerugian Sinar Mas Dipta dengan surat No.Kep-2562/MD 1986. Pada tahun 1991, Perusahaan berubah nama menjadi PT. Asuransi Sinar Mas (ASM) merupakan salah satu perusahaan asuransi umum terbesar di Indonesia. Sepanjang perjalanannya ASM menunjukkan pertumbuhan yang berkesinambungan. Premi bruto dan total asset Perusahaan secara konsisten meningkat dari tahun ketahun, termasuk di tahun-tahun dimana terjadi goncangan ekonomi global.

Sebagai Perusahaan Asuransi Umum terbesar di Indonesia dari sisi Groos Premium Written ASM telah membuktikan komitmen pelayanan kepada para nasabahnya melalui pembayaran klaim yang cepat dan tepat untuk berbagai produk yang dipasarkannya. Selain itu Perusahaan juga memberikan kemudahan bagi para nasabah, rekanan dan partner/agen untuk mengakses segala hal yang berhubungan dengan pertanggungangan asuransi melalui website, 24 Hour Customer Care, Call Center, dan lain-lain.

Perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini telah menimbulkan suatu tuntunan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi. Salah satunya ialah, bagaimana organisasi secara responsive menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tidak hanya pada eksternal namun juga internal perusahaan. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal perusahaan, salah satunya adalah tenaga kerja. Organisasi mengharapkan kinerja individual yang optimal mungkin untuk dapat mencapai

keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi.

Menurut saya penelitian yang saya lakukan layak untuk diteliti. Dikarenakan pada perusahaan yang saya teliti ada beberapa masalah yang sama dengan judul atau tujuan penelitian saya untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam pra penelitian yang telah digunakan, peneliti memperoleh data kinerja karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Jember sebagai berikut:

Tabel 1.1. Daftar Kinerja Karyawan di PT Asuransi Sinar Mas Cabang Jember  
Tahun 2015-2017



(Sumber: PT.Asuransi Sinar Mas Cabang Jember)

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Jember?

- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Jember?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Jember
- b. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Jember

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian diharapkan dapat memberi manfaat secara langsung maupun tidak langsung terhadap :

- a. Bagi peneliti  
Sebagai bahan masukan bagi para peneliti yang akan mengadakan penelitian lebih mendalam tentang disiplin kerja dan kompensasi. Penelitian ini juga untuk memperluas informasi serta menambah wawasan dan sebagai dasar perbandingan teori yang diperoleh selama perkuliahan.
- b. Bagi perusahaan  
Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan Asuransi Sinar Mas Cabang Jember untuk mengadakan evaluasi dalam mengambil keputusan, demi perkembangan dan kemajuan perusahaan.
- c. Bagi Akademisi  
Sebagai sumbangan pustaka yang dapat menjadi referensi bagi pembaca tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya.