

## **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 sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang besar dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Mangkunegara (2006:9) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai secara kualitas dan Kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya).

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atau kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah, dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. (Panggabean, 2004:75).

Selain kompensasi, motivasi juga penting dalam perusahaan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen

bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

PT AJB Bumiputera 1912 merupakan salah satu perusahaan asuransi atau perusahaan pelayanan jasa yang memberikan jaminan perlindungan financial (atau ganti rugi secara financial untuk jiwa, kesehatan dan lain sebagainya) mendapatkan penggantian dari kejadian – kejadian yang tidak dapat di duga seperti kematian, sakit, dimana melibatkan pembayaran premi secara teratur dalam jangka waktu tertentu sebagai ganti polis yang melibatkan perlindungan tersebut. AJB Bumiputera 1912 merupakan perusahaan AJB yang tertua di Indonesia.

Pemberian kompensasi dan motivasi tergantung pada kemampuan karyawan menarik nasabah untuk ikut serta dalam berasuransi. Apabila seseorang karyawan sama sekali tidak dapat menarik nasabah sebanyak mungkin maka kompensasi yang diberikan juga sedikit. Begitu juga sebaliknya apabila karyawan bias mendapat nasabah sebanyak – banyaknya maka kompensasi yang akan diterimanya juga banyak pula. Selain itu terdapat pula kompensasi berupa tunjangan hari raya, pensiunan. Sedangkan bentuk motivasi yang diberikan karyawan berupa bonus, fasilitas kantor yang memadai, pemberian pujian atas hasil kerja dll.

Adapaun sistem penggajian yang ditetapkan oleh AJB Bumiputera 1912 Cabang Medan yaitu diberikan setiap bulan yaitu pada setiap akhir bulan untuk karyawan dinas dalam, sedangkan untuk agen berdasarkan kinerja dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan istilah komisi/inkaso.

Besarnya jumlah inkaso/komisi yang diterima oleh agen adalah sebesar 2,5% dari setiap premi yang dibayarkan oleh nasabah. Jika agen memperoleh banyak nasabah maka akan banyak pula inkaso yang diterimanya pada bulan tersebut, begitu juga sebaliknya, sedangkan motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada agen yaitu berupa bonus (*reward*) jika agen dapat memperoleh min 10 produksi/setiap bulan atau pencapaian premi pertama sebesar  $\pm$  25 juta. Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan khususnya untuk bagian pemasaran (agen) sangat besar dan signifikan untuk pencapaian target perusahaan. Berdasarkan uraian, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Medan”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapatlah dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Medan?
2. Apakah Motivasi kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Medan?
3. Apakah pemberian kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Medan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Medan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan AJB Bumiputera 1912

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi penulis

Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan serta lebih mendalami dan memahami lagi mengenai manajemen sumberdaya manusia