

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti ini perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan yang kompetitif di dunia kerja. Setiap perusahaan dan pelaku ekonomi harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Serta mampu menghadapi tantangan untuk memanfaatkan peluang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, semua perusahaan dan lembaga harus mampu bersaing dengan perusahaan maupun lembaga lain.

Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan, dapat dipengaruhi oleh kinerja dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting dan *asset* yang berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari perencanaan sampai dengan evaluasi. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus digunakan agar memberikan *output* yang optimal.

Kinerja menurut **Simamora** adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja tersebut perusahaan melakukan berbagai cara misalnya melalui pelatihan, pemberian kompensasi yang layak dan pemberian motivasi. Melalui upaya tersebut diharapkan karyawan nantinya mampu memberikan kinerja lebih maksimal untuk memenuhi visi dan misi perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja dengan hasil yang baik akan memberikan kontribusi kepada perusahaan atas kelangsungan dan pertumbuhan suatu perusahaan. Sebaliknya dengan itu pula kinerja yang rendah akan mengganggu kelangsungan perusahaan.<sup>1</sup>

Kinerja karyawan umumnya diapresiasi oleh perusahaan berupa kompensasi. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam kompensasi ada dua jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung seperti gaji, upah, dan intensif dan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan hari raya dan jaminan kesehatan.<sup>2</sup>

Dalam kompensasi, banyak faktor yang harus dipertimbangkan. Pihak perusahaan atau lembaga, karyawan, dan pihak manajemen harus saling mengerti dan berusaha mendorong bagi kemajuan perusahaan. Karyawan juga harus termotivasi dan terus bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian juga perusahaan harus peduli atas jasa yang telah diberikan kepada karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya.<sup>3</sup>

Kebijakan kompensasi sangatlah penting terutama dalam pemenuhan hak-hak karyawan atas jasa yang telah diberikan. Kompensasi yang layak juga akan memberikan motivasi karyawan yang kuat di dalam diri karyawan. Disamping

---

<sup>1</sup> Hendrawan Supratikno dan Joi Lhalauw dkk, *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing* (Yogyakarta: Raha Ilmu, 2006),13.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia TEORI DAN PRAKTIK* (Depok: Rajagrafindo Persada, 2016),231.

dengan kompensasi yang benar juga akan mampu meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan itu sendiri. Lebih dari itu perusahaan akan berjalan aman dengan dapat meminimalkan konflik yang akan karyawan terjadi. Pada akhirnya dengan pemberian kompensasi yang layak semua memperoleh keuntungan baik karyawan, manajemen, pemilik dan pemerintah.<sup>4</sup>

Dalam jangka panjang, ketidakmampuan perusahaan menyediakan perbaikan kompensasi akan merugikan perusahaan itu sendiri. Karyawan yang bekerja dengan kondisi kurang semangat akan mempengaruhi kepercayaan kepada nasabah atau produk yang dihasilkan akan relatif lebih rendah. Akibatnya para nasabah akan berpindah ke perusahaan yang lain dengan menawarkan pelayanan yang jauh lebih baik.

Untuk mencegah hal tersebut terjadi maka dilakukan beberapa upaya misalnya melakukan evaluasi kerja dalam satu minggu pada hari sabtu dan berusaha saling memperbaiki kesalahan yang telah terjadi agar tidak terulang kembali. Selain itu, pemberian motivasi juga penting agar kinerja karyawan dapat meningkat dan setiap 3 bulan sekali melakukan evaluasi dalam skala besar atau secara keseluruhan agar visi misi perusahaan tercapai.

Salah satu perusahaan yang saat ini mulai menjadi perhatian adalah asuransi. Asuransi adalah perjanjian-perjanjian antara dua pihak/lebih dimana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung dengan menerima premi asuransi untuk memberikan penggantian kepada tertanggung ketika ada klaim.

---

<sup>4</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia TEORI DAN PRAKTIK* (Depok: Rajagrafindo Persada, 2016),231.

Berikut ini tabel data pertumbuhan perusahaan asuransi dan reasuransi dengan prinsip syariah,

**Tabel 1.1**

**Pertumbuhan Perusahaan Asuransi dan Reasuransi dengan Prinsip Syariah**

No	Keterangan	2014	2015	2016
1	Perusahaan Asuransi Jiwa dengan prinsip syariah	3	5	6
2	Perusahaan asuransi umum dengan prinsip syariah	2	3	4
3	Perusahaan reasuransi dengan prinsip syariah	0	0	1
4	Perusahaan asuransi jiwa yang memiliki unit syariah	18	19	21
5	Perusahaan asuransi umum yang memiliki unit syariah	23	24	24
6	Perusahaan reasuransi yang memiliki unit syariah	3	3	2
	Total	49	54	58

Sumber: <http://www.ojk.go.id> 2018

Jumlah perusahaan asuransi dan perusahaan reasuransi dengan prinsip syariah pertahun 31 Desember 2016 adalah 58 perusahaan yang terdiri dari 10 perusahaan syariah (murni syariah), 1 perusahaan reasuransi syariah (murni syariah), 45 perusahaan asuransi yang memiliki unit syariah dan 2 perusahaan reasuransi yang memiliki unit syariah. Jadi untuk setiap tahunnya pertumbuhan asuransi dan reasuransi dengan prinsip syariah mengalami kenaikan.

Asuransi Prudential Syariah merupakan Unit Usaha Syariah Asuransi Prudential Konvensional dan merupakan perusahaan asuransi asing yang masuk dan berkembang di Indonesia sejak tahun 1995. Asuransi Prudential Syariah terus berupaya meningkatkan konten dan konteks produknya. Selain itu juga berupaya untuk meningkatkan pelayanan agar nasabah senantiasa percaya dan loyal terhadapnya. Dalam hal ini Asuransi Prudential Syariah ini dituntut memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat umum, mengingat semakin ketatnya

persaingan dan seorang karyawan dituntut agar dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan target perusahaan.

Perusahaan tidak memberikan target untuk para karyawannya. Akan tetapi yang memberikan target adalah para karyawan itu sendiri apabila ingin mendapatkan bonus atau komisi yang lebih tinggi. Untuk tanggung jawab karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan lembaga para karyawan melakukan kerja secara maksimal dan mereka harus mempunyai target tersendiri dalam melakukan pekerjaan itu. Berikut ini adalah tabel bonus karyawan *Associate Agency Director*,

**Tabel 1.2**

**Bonus Karyawan *Associate Agency Director***

<b>Presentase Bonus</b>	<b>Keterangan</b>
30%	Tahun ke-I
30%	Tahun ke-II
5%	Perbulan pada tahun ke III
5%	Perbulan pada tahun ke IV
5%	Perbulan pada tahun ke V

*Sumber: Dokumen Asuransi Prudential Syariah*

Dari tabel tersebut bonus yang diberikan per-tahunnya berbeda-beda. Pada tahun pertama bonus yang diberikan lebih banyak dari pada tahun berikutnya dan tahun ke-I dan II mendapatkan bonus hanya pertahun. Sedangkan untuk tahun ke III, IV, dan V mendapatkan bonus atau komisi 5% setiap bulannya. Setiap nasabah yang tergabung dalam asuransi ini dikenai biaya sebesar Rp500.000,00 perbulan.

Namun dalam kenyataannya perusahaan hanya menginginkan prestasi kerja para karyawannya saja tanpa ada imbal balik yang sesuai dengan apa yang telah di

kerjakan oleh karyawan.<sup>5</sup> Keadaan yang seperti inilah yang terkadang membuat para karyawan tidak mau meningkatkan prestasi kerjanya. Padahal sebuah organisasi akan dapat dengan mudah mencapai tujuannya jika karyawannya mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. .

Asuransi Prudential Syariah cabang Kediri selalu mengembangkan infrastruktur terutama dalam bidang teknologi informasi, jaringan, dan sumber daya manusia. Berikut adalah data karyawan Asuransi Prudential Syariah,

**Tabel 1.3**  
**Data Karyawan Asuransi Prudential Syariah 2015-2017**

<b>Tahun</b>	<b>Total Karyawan</b>
2015	100
2016	121
2017	135

*Sumber: Dokumen Asuransi Prudential Syariah*

Dari tabel tersebut, secara keseluruhan jumlah karyawan Asuransi Prudensial Syariah cabang Kediri mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Terlihat pada tahun 2015 total karyawan Asuransi Prudential Syariah cabang Kediri adalah 100 karyawan. Sementara pada tahun 2016, karyawan bertambah menjadi 121 orang yang mana mengalami peningkatan karyawan sejumlah 21 orang. Pada tahun 2017, jumlah karyawan menjadi 135 orang dengan peningkatan sejumlah 14 karyawan. Sehingga peningkatan terbesar karyawan selama tiga tahun terakhir terjadi pada tahun 2016 yaitu sebesar 21 orang.

Karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda. Menurut Wirawan, kinerja karyawan umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi kompensasi, motivasi kerja, kemampuan dan keterampilan individu, dan kepemimpinan.

---

<sup>5</sup>Wawancara dengan karyawan Asuransi Prudential Syariah, tanggal 15 Februari 2018.

Berikut merupakan observasi peneliti sementara mengenai faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di Asuransi Prudential Syariah cabang Kediri,

**Tabel 1.4**  
**Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Asuransi Prudential Syariah cabang Kediri**

No	Keterangan	Jumlah Responden
1	Kompensasi	17
2	Motivasi Kerja	13
3	Kemampuan dan Keterampilan Individu	11
4	Kepemimpinan	9
<b>Total</b>		<b>50</b>

*Sumber: Data diolah peneliti*

Dari data tabel tersebut setelah peneliti mewawancarai awal sebanyak 50 karyawan di Asuransi Prudential Syariah bahwa dapat diambil kesimpulan faktor-faktor yang paling tinggi mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kompensasi oleh karena itu peneliti mengambil faktor kompensasi yang diteliti. Dengan adanya faktor kompensasi membuat karyawan lebih meningkatkan dalam melakukan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mempunyai keinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sehingga peneliti berminat untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi Prudential Syariah cabang Kediri”**.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kompensasi karyawan di Prudential Syariah Kediri?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Prudential Syariah Kediri?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi Prudential Syariah Kediri?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompensasi yang diberikan kepada karyawan di Prudential Syariah Kediri.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Prudential Syariah Kediri.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Prudential Syariah Kediri.

**D. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan Asuransi Prudential Syariah Kediri dan untuk memperluas pengetahuan di dunia kerja terutama lembaga syariah.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pemberian kompensasi yang nantinya akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dan juga akan menimbulkan loyalitas karyawan terhadap Asuransi Syariah serta berdampak pada kemajuan Asuransi Syariah tersebut.



### 3. Bagi Lembaga Pendidikan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan ilmu khususnya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu sebagai tambahan informasi dan bahan pembanding bagi penelitian lain yang juga meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan khususnya di lembaga syariah.

### **E. Telaah Pustaka**

Masalah terkait dengan penelitian ini penulis menemukan beberapa karya tulis yaitu:

1. Catherine Nathania mahasiswi fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Lampung, penelitiannya berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menilai lebih lanjut dengan melihat dari sisi kompensasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan apakah positif atau negatif di PD Damai Motor Bandar Lampung. Hasil regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti. Persamaannya terletak pada metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan variabel yang dipakai ada dua yakni kompensasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya terdapat pada objek penelitian yakni pada PD Damai Motor Bandar Lampung.

Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah Asuransi Prudential Syariah Cabang Kediri.<sup>6</sup>

2. Catur Okta Viani mahasiswi fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Negeri Wali Songo Semarang, penelitiannya berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus). Penelitian ini dimaksud untuk menganalisis isi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Insani Pringapus. Hasil analisis dari korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif. Jadi pada intinya kompensasi menjadi pengaruh positif bagi kinerja karyawan di Bmt Bina Insani Pringapus.

Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti. Persamaannya terletak pada metode yang digunakan yaitu kuantitatif, jumlah variabelnya ada dua yakni kompensasi dan kinerja karyawan, lembaga yang diteliti yaitu lembaga syariah/ Islam. Perbedaan terdapat pada obyek penelitian yakni di BMT Bina Insani Pringapus. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah Asuransi Prudential Syariah Cabang Kediri.<sup>7</sup>

3. Ayu Yasynda Alfitria mahasiswi jurusan syari'ah program studi ekonomi syari'ah STAIN Kediri, penelitiannya berjudul Pengaruh reward sebagai kompensasi terhadap kinerja karyawan di asuransi bumi putera syariah cabang kediri. Penelitian ini bertujuan untuk

---

<sup>6</sup> Chaterine Nathania, "*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung*", Skripsi S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.

<sup>7</sup> Catur Okta Viani, "*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)*", Skripsi S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Wali Songo Semarang.

mengetahui apakah ada pengaruh pemberian reward terhadap karyawan, mengetahui kinerja karyawan, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh reward terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumiputera syariah cabang kediri. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi dan kinerja di asuransi bumi putera cabang kediri searah positif dan signifikan. Maka model reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Jadi intinya terdapat pengaruh yang positif antara reward terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumi Putera Syariah cabang kediri.

Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan yang akan diteliti. Persamaannya terletak pada metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif . Perbedaannya terdapat pada obyek penelitian dan variabel yang digunakan ada 3 variabel yakni pada Asuransi Bumiputera syariah cabang Kediri dan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah Asuransi Prudential Syariah cabang Kediri, dan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu dua variabel.<sup>8</sup>

## **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari suatu masalah penelitian, yang harus dijawab secara nyata melalui penelitian yaitu mencari

---

<sup>8</sup> Ayu Yasynda Alfitria, "*Pengaruh Reward sebagai Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumi Putera Syariah Cabang Kediri*", Skripsi S1, Jurusan Syariah, STAIN Kediri.

bukti-bukti yang mampu membenarkan hipotesis penelitian. Ada dua jenis hipotesis penelitian yaitu:

1. Hipotesis Alternatif yang disingkat  $H_a$ .

Kompensasi berpengaruh dalam kinerja karyawan di Prudential Syariah Kediri.

2. Hipotesis Nol yang disingkat  $H_0$ .

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Prudential Syariah Kediri.