

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di dalam perusahaan, sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Kerena tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia/karyawan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008).

Karyawan sebagai pelaku dalam kinerja perusahaan memiliki nilai penting demi terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan

harapan saat kinerja karyawan meningkat, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hariandja (2002:35) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara seperti memotivasi karyawan serta peduli dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, lingkungan kerja, asuransi bagi karyawan, insentif bagi karyawan serta adanya promosi jabatan bagi para karyawan yang berpotensi dan berprestasi.

Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Kesejahteraan karyawan seperti gaji, lingkungan kerja, asuransi bagi karyawan, insentif bagi karyawan, promosi jabatan, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja menurut Siagian (2004:138) adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Setiap perusahaan wajib memperhatikan kesejahteraan setiap karyawannya, namun ada beberapa perusahaan yang masih mengabaikannya sehingga karyawan merasa dirugikan dan tidak

bersemangat untuk bekerja. Beberapa vaktor tersebut adalah insentif kerja dan asuransi kerja. Asuransi ini sangat penting karena tidak ada seorangpun yang tahu bahwa musibah dan penyakit dapat datang secara tiba-tiba sehingga mengakibatkan seseorang harus dirawat di rumah sakit. Apabila hal yang demikian sudah terjadi berapapun biaya yang dibutuhkan akan dikeluarkan demi kesembuhan bahkan dengan biaya yang relatif tinggipun tetap akan dijalankan. Fenomena seperti ini tidak diharapkan oleh setiap orang meskipun dapat menimpa siapa saja tanpa mengenal waktu dan status sosial dalam masyarakat. Menurut Rianto (2012:212) asuransi merupakan sebuah mekanisme perlindungan terhadap pihak tertanggung apabila mengalami resiko di masa yang akan datang dimana pihak tertanggung akan membayar premi guna mendapatkan ganti rugi dari pihak penanggung.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian sistem kompensasi yang baik. Perusahaan- perusahaan meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja juga banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan kinerja masing-masing. Robbins (2001) mengemukakan bahwa sistem insentif juga mampu merangsang para karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara mengadopsi berbagai metode insentif yang dapat dipakai dan di aplikasikan ke dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Arnolds & Venter (2007) menyatakan bahwa insentif juga pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukan dan membimbing peran para karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi dan sasaran perusahaan akan tercapai.

PT. Persona Prima Utama adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Outsourcing*. PT. Persona Prima Utama di dirikan pada tanggal 9 Mei 2003 dan telah memiliki cabang yang tersebar di seluruh Indonesia salah satunya berada di Yogyakarta. Untuk di cabang Yogyakarta PT. Persona Prima Utama memiliki 10 karyawan dan khusus di Yogyakarta pegawai *Outsourcing* yang di kelola ada 224 orang yang tersebar di beberapa perusahaan area Yogyakarta.

Tentu saja dengan karyawan sebanyak itu PT. Persona Prima Utama harus betul-betul memperhatikan kesejahteraan karyawannya termasuk mendaftarkan asuransi seluruh karyawan dan memberikan insentif bagi karyawan agar kinerja karyawan tetap bagus dan berkualitas, dengan begitu tujuan utama perusahaan akan tercapai. Namun masih ada beberapa karyawan yang tidak dapat didaftarkan asuransinya dikarenakan beberapa factor dan beberapa pegawai yang mengeluhkan mengenai insentif yang di terima.

Dari hasil wawancara tersebut masih ada permasalahan yang terjadi di PT. Persona Prima Utama antara lain belum terdaftarnya asuransi beberapa karyawan karena beberapa factor dan pembayaran insentif yang masih bermasalah. Jika setiap tahunnya terjadi kinerja karyawan yang belum optimal maka akan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menghambat kegiatan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Insentif Kerja dan Asuransi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah di paparkan di atas, maka dapat di identifikasi masalah- masalah yang ada sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimana Pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan PT. Persona Prima Utama.
- 1.2.2 Bagaimana pengarug asuransi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Persona Prima Utama.
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh insentif kerja dan asuransi kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Persona Prima Utama?

## **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Dalam penelitian ini variabel penelitian dibatasi pada insentif kerja (X1), asuransi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).
- 1.3.2 Wilayah dalam penelitian ini dibatasi pada kantor PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta yang beralamatkan di Jl. Ringroad Timur, Ruko Tandan No.C-4 Banguntapan, Bantul, Yogyakarta.
- 1.3.3 Responden yang di pilih adalah seluruh karyawan manajemen & beberapa tenaga *Outsourcing* untuk jasa satuan pengamanan (satpam) yang di kelola oleh PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- 1.4.1 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Persona Prima Utama.
- 1.4.2 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh asuransi kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Persona Prima Utama.
- 1.4.3 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh insentif kerja dan asuransi kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Persona Prima Utama.

## 1.5. Manfaat Penulisan Skripsi

Manfaat dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Insentif Kerja dan Asuransi Kerja terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta” ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1.5.1 Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kantor PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta, untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh insentif kerja dan asuransi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
- 1.5.2 Bagi peneliti, penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan suatu pembelajaran yang lebih mengenai insentif karyawan dan asuransi kerja karyawan.
- 1.5.3 Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## 1.6. Kerangka Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu kerangka penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun kerangka penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

## **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisi landasan teori yang mendukung dalam penelitian ini diantaranya :kinerja karyawan, insentif (lembur), dan suransi kerja. Selain itu membahas kajian penelitian yang relevan, menyusun kerangka fikir dan hipotesis penelitian.

## **BAB III : Metodologi Penelitian**

Pada bab ini dijelaskan mengenai lokasi penelitian, sampel dari penelitian, metode sampling yang ditempuh, variabel 8 penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis data dan kesulitan – kesulitan yang timbul selama penellitian dan cara pemecahannya.

## **BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

## **BAB V : Kesimpulan dan Saran**

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.