# BAB I
# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia bisnis saat ini semakin cepat. Semakin besar perusahaan, maka semakin banyak karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, sehingga kemungkinan terjadinya masalah semakin besar. Menurut Mariot Tua E.H dalam Danang Sunyoto (2016:78), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan kinerja organisasi yang tinggi. Peran Sumber Daya Manusia diperusahaan adalah salah satu faktor yang berperan langsung dalam perkembangan kegiatan perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai alat ukur untuk mengukur keberhasilan suatu usaha, efisiensi kerja perusahaan sangatlah penting, karena semakin tinggi efisiensi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula keuntungan perusahaan. Menurut Danang Sunyoto (2016:203) efisiensi kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha dan berpikir bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sumber Daya Manusia dapat dikatakan berbuah jika sangat efisien, dapat mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan, dan bertanggung jawab menyelesaikan tugas tepat waktu.

PT. Asuransi Simas Insurtech adalah perusahaan asuransi di bawah Sinarmas Financial Services, yang terdaftar dan diatur oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). PT. Asuransi Simas Insurtech (Sinarmas Group) didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat modern akan asuransi yang dapat diakses secara online melalui website dan aplikasi smartphone. Visi PT. Asuransi Simas Insurtech, yaitu "Menjadi perusahaan penyedia jasa asuransi berstandar kelas dunia dan terpercaya dengan memanfaatkan teknologi informasi", maka PT. Asuransi Simas Insurtech

selalu berbenah diri dengan terus berusaha untuk tumbuh bersaing dengan perusahaan jasa keuangan lainnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan perusahaan PT. Asuransi Simas Insurtech terjadi beberapa masalah, salah satunya ialah kurangnya produktivitas kerja di PT. Asuransi Simas Insurtech. Masalah produktivitas kerja ini menyebabkan turunnya daya saing perusahaan dengan perusahaan jasa keuangan lainnya. Sedangkan PT. Asuransi Simas Insurtech sudah berupaya sedemikian rupa untuk menjadi salah satu perusahaan yang unggul dalam bidang asuransi. Namun, menjadi kurang optimal dikarenakan masalah produktivitas kerja yang terjadi dalam perusahaan. Berdasarkan data yang diambil peneliti dari tahun 2016-2020, menunjukan adanya penurunan produksi penjualan, sbb:

**Tabel 1.1**

**Data Produksi Penjualan PT. Asuransi Simas Insurtech Tahun 2016-2020**

| Tahun | Total Produksi Asuransi | | Presentase (%) |
|---|---|---|---|
| 2016 | Rp | 430,925,657 | 10% |
| 2017 | Rp | 496,595,345 | 13% |
| 2018 | Rp | 532,165,022 | 7% |
| 2019 | Rp | 461,650,990 | -15% |
| 2020 | Rp | 304,737,454 | -51% |

Sumber: PT. Asuransi Simas Insurtech

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat bahwa produksi penjualan di PT. Asuransi Simas Insurtech dalam 5 tahun terakhir tidak stabil. Hal ini dapat terlihat pada tahun 2016-2017 mengalami kenaikan produksi asuransi sebesar 13%, kemudian terjadi kenaikan yang menurun pada tahun 2018 sebesar 7%, serta mengalami penurunan pada tahun 2019 sebesar 15% dan penurunan tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 51%, penurunan ini menjadi sangat signifikan dikarenakan pandemi Covid-19 yang sedang terjadi di negara kita, Indonesia.

Menurut Sulistiyani dalam Danang Sunyoto (2016:204) produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu pengetahuan, keterampilan yang didapat dari pengalaman kerja, kemampuan, sikap dan perilaku. Sementara itu, menurut Pandji Anoraga (2017:3), produktivitas kerja dipengaruhi oleh kompensasi yang adil dan sesuai pekerjaan, etika professional, dan pengembangan karir sejalan dengan perkembangan perusahaan. Dengan meningkatkan produktivitas kerja, karyawan diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut pengamatan atau observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Asuransi Simas Insurtech terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja, diantaranya faktor pengalaman kerja, kompensasi, dan pengembangan karir. Beberapa hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar produktivitas kerja karyawan nya dapat meningkat dan mempengaruhi peningkatan laba yang diterima perusahaan pula.

Untuk mencapai tujuannya, karyawan harus memiliki pengalaman kerja di bidang pekerjaannya. Pengalaman kerja mengacu pada karyawan dengan masa kerja yang panjang, sesuai dengan kemampuan pribadi masing-masing karyawan, yang diharapkan untuk memiliki berbagai pengalaman dalam memecahkan berbagai masalah. Dengan pengalaman kerja, karyawan akan mendapatkan banyak bantuan dan lebih mampu mengatasi segala permasalahan yang ada. Seorang karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja dapat bekerja lebih efektif sesuai dengan tujuan pekerjaannya. Menurut Nursan dkk (2018:153), pengalaman merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Pengalaman kerja dapat memungkinkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas, pengetahuan, penguasaan dan keterampilan mereka. Karena semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan, maka efisiensi kerjanya akan semakin meningkat.

Berikut ini disajikan hasil kuesioner pra-survey mengenai pengalaman kerja pada PT. Asuransi Simas Insurtech.

**Tabel 1.2**

**Hasil Pra-Survey Pengalaman Kerja Pada PT. Asuransi Simas Insurtech**

| Pernyataan | Hasil | | Jumlah Sample |
|---|---|---|---|
| | Setuju | Tidak Setuju | |
| Karyawan Fresh Graduate kesulitan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan | 13 | 2 | 15 |
| Pengalaman kerja yang saya peroleh berguna untuk melaksanakan pekerjaan agar lebih mudah | 15 | 0 | 15 |
| Pengalaman yang saya punya mempengaruhi ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | 14 | 1 | 15 |
| Teliti dalam mengerjakan pekerjaan | 13 | 2 | 15 |
| Pengalaman mempengaruhi kualitas dari hasil kerja seseorang | 14 | 1 | 15 |

Sumber: Data diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui pada PT. Asuransi Simas Insurtech terdapat fenomena pengalaman kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, diantara pengalaman kerja dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan maupun menyelesaikan masalah. Pengalaman kerja juga mampu mempengaruhi kualitas dari hasil kerja seorang karyawan maupun ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan.

Pengalaman kerja sangat diperlukan di PT. Asuransi Simas Insurtech, hal ini dikarenakan banyak pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus di bidang Asuransi. Contohnya, pada divisi *Under Writing* (Analis) pengalaman kerja dibutuhkan untuk menangani kasus-kasus asuransi yang bukan bersifat umum. Hal ini menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi PT. Asuransi Simas Insurtech, karena karyawan yang tidak memiliki pengalaman akan menghambat pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan. Namun, mencari karyawan yang berpengalaman menjadi tantangan untuk bersaing dengan perusahaan asuransi lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompensasi. Menurut S. Mangkuprawira (2016:155) dalam Danang Sunyoto, kompensasi adalah apa yang karyawan dapatkan sebagai imbalan atas kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Memberikan kompensasi yang baik, yaitu mempertimbangkan apakah kompensasi tersebut sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan. Setidaknya kebutuhan hidupnya telah terpenuhi, dan prestasi kerjanya sangat dihargai. Hal ini diyakini dapat merangsang produktivitas karyawan. Perusahaan menyadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu adanya apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi, karena dengan adanya kompensasi karyawan dapat terus meningkatkan produktivitas kerja.

Dari wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan PT. Asuransi Simas Insurtech, pemberian kompensasi dirasa belum optimal. Hal ini dapat dilihat ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena kurangnya dorongan semangat bagi karyawan yang berkaitan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Berikut ini disajikan hasil kuesioner pra-survey mengenai kompensasi pada PT. Asuransi Simas Insurtech.

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra-Survey Kompensasi Pada PT. Asuransi Simas Insurtech**

| Pernyataan | Hasil | | Jumlah Sample |
|---|---|---|---|
| | Setuju | Tidak Setuju | |
| Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 5 | 10 | 15 |
| Perusahaan akan memberikan bonus jika hasil pekerjaan mencapai target | 13 | 2 | 15 |
| Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil yang dicapai | 6 | 9 | 15 |
| Perusahaan memberikan tunjangan maupun asuransi kepada karyawan | 5 | 10 | 15 |

Sumber: Data diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui pada PT. Asuransi Simas Insurtech, pemberian kompensasi yang dilakukan baik secara finansial ataupun non finansial, dirasa belum setimpal dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Misalkan ada tambahan insensif, terkadang pembayaran terlambat dan jumlahnya terkadang kurang sesuai dengan kinerja karyawan. Sehingga hal ini dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan didalam mencapai tujuan kerja. Kemudian tidak meratanya tunjangan dan asuransi dari perusahaan juga menjadi salah satu hal yang dikhawatirkan oleh karyawan.

Menurut Pandji Anoraga (2017:3), produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti upah yang baik, etika profesi, dan promosi atau pengembangan karir. Menurut I Komang dalam Danang Sunyoto (2016:184), pengembangan karir adalah promosi pribadi seseorang dalam mencapai perencanaan karir dan departemen personalia untuk mencapai peningkatan rencana kerja sesuai dengan jalur atau *level* organisasi. Karir seorang karyawan perlu dijalankan, karena bekerja di perusahaan tidak hanya perlu mendapatkan apa yang dimilikinya saat ini, tetapi juga mengharapkan perubahan, kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya, sehingga dapat membawanya ke jenjang selanjutnya.

Banyak hal yang berkaitan dengan pengembangan karir, antara lain mutasi, promosi dan pelatihan. Tujuan pengembangan karir adalah untuk mengembangkan dan meningkatkan status pegawai. Membangun sistem pengembangan karir yang lengkap akan membantu karyawan menentukan kebutuhan karir mereka dan menyesuaikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan kerja masing-masing perusahaan.

PT. Asuransi Simas Insurtech juga rupanya belum optimal dalam menjamin pengembangan karir karyawannya. Berikut ini disajikan hasil kuesioner pra-survey mengenai pengembangan karir pada PT. Asuransi Simas Insurtech.

**Tabel 1.4**

**Hasil Pra-Survey Pengembangan Karir Pada PT. Asuransi Simas Insurtech**

| Pernyataan | Hasil | | Jumlah Sample |
|---|---|---|---|
| | Setuju | Tidak Setuju | |
| Saya mendapatkan promosi selama bekerja diperusahaan ini | 2 | 13 | 15 |
| Perusahaan memberikan kejelasan dalam pengembangan karir | 3 | 12 | 15 |
| Perusahaan bersifat adil dalam pengembangan karir | 7 | 8 | 15 |
| Saya merasa jenjang karir di perusahaan ini baik | 5 | 10 | 15 |

Sumber: Data diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui pada PT. Asuransi Simas Insurtech belum optimal dalam melaksanakan pengembangan karir. Belum ada tingkatan karir yang jelas didalam perusahaan menyebabkan karyawan tidak bersemangat dalam memenuhi target yang diberikan perusahaan. PT. Asuransi Simas Insurtech juga tidak menjelaskan secara detail kepada karyawan mengenai jenjang karir yang akan diperoleh selama bekerja, baik dari aspek tingkatan, lama kerja atau kenaikan gaji bulanan para karyawan. Informasi ini diperoleh dari beberapa karyawan yang jenjang karirnya masih berada pada tingkatan yang sama walaupun sudah bekerja cukup lama di perusahaan tersebut.

Memiliki karyawan yang produktif menjadi salah satu pendorong perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya secara maksimal. Selain itu, produktivitas karyawan dapat menaikkan daya saing perusahaan dan juga dapat menjadikan karyawan aset jangka panjang untuk perusahaan menjadi lebih baik.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul **"Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Asuransi Simas Insurtech".**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Simas Insurtech?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Simas Insurtech?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Simas Insurtech?
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Simas Insurtech?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Simas Insurtech
b. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Simas Insurtech
c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Simas Insurtech
d. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Simas Insurtech

## 2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Untuk Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain pengalaman kerja, kompensasi dan pengembangan karir yang selanjutnya dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan perusahaan khususnya di bidang sumber daya manusia, serta dapat memberikan masukan dalam berpikir dan keputusan masa depan yang sangat berguna.

b. Untuk Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan literatur untuk penelitian selanjutnya mengenai variabel-variabel yang berhubungan dengan bidang ini.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai contoh penerapan dan implementasi dalam kehidupan nyata, khususnya dalam dunia bisnis. Studi ini juga memberikan peneliti gambaran tentang masalah manajemen sumber daya manusia yang dihadapi perusahaan. Adapun bagi peneliti selanjutnya, saya berharap dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan topik ini.