

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT. Asuransi Umum BCA sebelumnya bernama PT Asuransi Ganesha Cipta Danamas yang didirikan pada tahun 1988 dan kemudian pada tahun 2006 berganti nama menjadi PT. Transpacific General Insurance. Baru pada tahun 2010 kepemilikan saham diambil alih oleh anak perusahaan BCA yaitu BCA Finance dan Dana Pensiun Bank Central Asia, menjadi PT. Central Sejahtera *Insurance*. Pada tanggal 23 Desember 2013 yang mana logo perusahaan telah berubah menjadi BCA Grup dan nama perusahaan berubah menjadi PT. Asuransi Umum (BCA *insurance*) yang menyanggah status satu-satunya anak perusahaan Grup BCA yang bergerak di bidang asuransi kerugian/ asuransi umum.

PT. Asuransi Umum BCA merupakan perusahaan asuransi yang diiringi penyempurnaan sistem dan peningkatan kualitas SDM dengan keahlian semangat baru yang siap berkompetisi secara *confident* dan produktif. Namun untuk motivasi kerja di PT. Asuransi Umum BCA masih sangat kurang sehingga hasil kerja tidak memuaskan atau di bawah standar. PT. Asuransi Umum BCA juga perlu pembenahan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat lagi bekerja dan perusahaan asuransi ini dapat

bersaing dengan perusahaan asuransi lain sehingga dapat menjadi Perusahaan Asuransi Pilihan Utama dan Berperan Sebagai Pilar Penting Industri Perasuransian. Sedangkan untuk disiplin kerja masih saja ada karyawan yang datang terlambat. Dan masalah kompensasi masih kurang berkembang karena untuk gaji karyawan masih tergolong rendah.

Berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian dari laporan HRD perusahaan selama kurun waktu 1 bulan terakhir yang dilihat dari laporan HRD mengenai target di PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan Adalah sebagai berikut:

Kantor BCA	Area	Kelas Cabang	TOTAL JUN																	
			DIRECT						SME			KOMERSIL								
			NEW		RENEWAL		ENDORS		NEW	RENEWAL	ENDORS	NEW		RENEWAL		ENDORS				
UP	CP	UP	CP	UP	CP	UP	CP	UP	CP	UP	CP	UP	CP	UP	CP					
Jabo I (XIV 8) ISMUD	CITY TOWER	A																		
	BLOKA CIPETE	B					1	31.59	1	5.47	5	0.13	1	45.67						
	SCBD	A		2.53	2	6.83		2	2.35				1	2.89	3	29.03				
	KUNINGAN	A		0.45				1	0.00			1								
	MEMARA BIDAKARA	B						2	25.19											
	MARGONDA	C								2	18.59			1	0.37					
	PONDOKINDAH	A	4	7.22	7	5.78		3	8.88			2	(2.94)	3	22.86					
	SUDIRMAN	B		5.93										1	11.09					
THANKIN	B																			
TOTAL KANWIL 8			8	16.13	9	12.62		9	68.08	3	24.02	8	(2.81)	7	82.89	3	29.03			
Jabo IV (XIV 12) TANGERANG	WISMA ASIA	A	1	3.15				1	0.19	2	0.27				1	11.43	2.00	5.98		
	DAAN MOGOT	B	1	0.41					2	0.75	5	2.39	2	0.15						
	SERANG	C						2	2.16	12	10.10	1								
	SURYOPRANOTO	B	1	16.52				1	0.62	7	8.08	2					3.00	3.92		
	TANGERANG	B						12	12.83	8	3.78	3	(2.48)							
	WAHID HASYIM	A						3	3.94	8	5.50	1	(0.04)							
	GREEN GARDEN	B						2	1.79	1	0.28	1		3	80.51		1.00			
	PURI INDAH	B							2	0.38	13	32.12	3	0.63	2	18.17	1	85.98	1.00	(85.98)
	ALAM SUTRA	B																		
	SERPONG	B							4	6.76	3	1.73	2	(6.58)						
	TAMAN DUTA MAS	B								7	7.51	7	(0.35)	3	6.14					
	KEDOYA PERMAI	B					1		2	4.24	3	2.98	1	(0.11)						
TOTAL KANWIL 12			3	20.08			1	31	33.67	69	74.75	23	(8.80)	8	104.82	2	97.41	7.00	(76.08)	

Data HRD Bulan September 2016 PT. Asuransi Umum BCA

Dari data HRD diatas, terlihat adanya suatu masalah penting yang ada pada PT. Asuransi Umum BCA cabang Veteran Jakarta Selatan. Salah satu akibat dari penurunan target karyawan adalah perusahaan akan mengalami penurunan produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang rendah sangat berpengaruh pada keberhasilan perusahaan ini, perusahaan akan berjalan lambat, dan jika dibiarkan maka tidak menutup kemungkinan perusahaan asuransi ini bangkrut.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Umum BCA di Cabang Veteran adalah motivasi kerja yang masih rendah. Dalam melaksanakan tugas, kurang adanya usaha dari karyawan untuk menguasai pekerjaan dan kurang memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan tercapai. Pemberian motivasi kerja sangat penting bagi dunia usaha, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas tinggi dapat dicapai.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan adalah disiplin kerja yang masih rendah karena masih saja ada karyawan yang datang terlambat. Disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi pastinya akan berdampak pada peningkatan produktivitas. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Contohnya taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti

datang tepat waktu dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian dari laporan HRD perusahaan selama 1 bulan terakhir yang dilihat dari laporan HRD mengenai absensi karyawan di PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan adalah sebagai berikut:

Company : PT Asuransi Umum BCA
 Location : Jakarta Veteran
 Organization : MARKETING

No	Employee	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	12-100655 - AGUS PRIATNA	IN	08:29	08:26	07:19	07:29	08:59	***	***	***	07:52	07:44	07:54	08:23	***	***	08:06	07:47	07:15	08:12	08:21	***	***	08:19	08:26	08:30	08:17	07:52	***	08:24
		OUT	16:30	17:30	18:01	17:34	17:35	***	***	***	17:34	17:30	17:35	18:21	***	***	17:33	19:04	17:30	17:51	18:42	***	***	17:31	17:05	18:35	17:37	17:33	***	18:07
2	14-100508 - SUPENI SISKAWATI	IN	08:04	08:05	08:06	08:00	08:06	***	***	***	08:02	08:12	08:23	08:09	***	***	08:12	08:07	08:14	08:09	08:03	***	***	08:03	08:05	08:03	08:13	08:06	***	08:00
		OUT	17:30	17:52	17:51	17:36	17:38	***	***	***	17:46	17:31	17:32	18:04	***	***	17:37	18:00	17:32	17:43	18:46	***	***	17:32	17:36	17:43	17:30	17:33	***	17:34
3	14-100567 - BASUKI RAHMAT	IN	08:28	08:23	08:21	08:11	08:23	***	***	***	08:08	08:29	08:32	08:16	***	***	08:13	08:22	08:18	08:16	08:22	***	***	08:22	08:22	08:26	08:16	08:43	***	08:23
		OUT	17:30	17:30	17:30	17:00	17:00	***	***	***	17:30	17:30	17:30	17:30	***	***	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	***	***	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	***
4	15-100630 - ERNEST TRISAYOGO	IN	08:59	08:29	08:09	08:16	08:21	***	***	***	08:29	08:23	08:35	08:32	***	***	08:44	08:08	08:45	08:18	08:11	***	***	08:20	08:14	08:14	08:17	08:51	***	08:24
		OUT	17:30	17:54	17:51	17:59	17:49	***	***	***	17:40	17:31	17:30	17:54	***	***	17:45	18:03	17:32	17:44	18:41	***	***	17:35	17:42	17:59	17:34	17:32	***	17:35
5	15-100727 - CHANDRA WIBISANA	IN	08:30	08:30	08:30	08:30	08:30	***	***	***	08:30	08:30	08:30	08:30	***	***	08:30	08:30	08:30	08:30	08:30	08:30	***	***	08:30	08:30	08:30	08:30	***	08:30
		OUT	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	***	***	***	17:30	17:30	17:30	17:30	***	***	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	***	***	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	***
6	15-100763 - MUHAMMAD RIZQI KURNIAWAN	IN	08:26	08:30	08:06	08:01	08:13	***	***	***	08:22	08:05	08:43	08:17	***	***	08:05	07:41	08:40	07:54	08:02	***	***	08:14	07:54	08:12	08:10	08:10	***	08:00
		OUT	17:30	17:56	19:01	18:57	17:48	***	***	***	18:06	17:54	19:52	18:25	***	***	17:32	19:25	17:45	18:12	19:18	***	***	18:41	18:41	18:36	18:30	***	18:19	
7	15-100770 - FAISAL SULTHOMI	IN	08:25	08:26	08:22	08:13	TRND	***	***	***	08:09	08:19	08:09	08:17	***	***	07:56	08:22	08:30	08:24	08:22	***	***	08:15	08:09	08:14	TRND	SKT2	***	08:12
		OUT	16:50	17:51	18:56	18:29	***	***	***	***	18:09	18:01	19:47	18:24	***	***	17:40	19:20	17:30	17:59	19:15	***	***	18:41	18:43	18:26	***	18:16		
8	15-100771 - ROBBY	IN	07:55	08:19	08:25	08:21	TRND	***	***	***	08:43	08:05	TRND	TRND	***	***	SKT2	08:25	08:30	08:16	09:35	***	***	08:23	08:41	08:59	08:21	08:29	***	07:58
		OUT	17:30	17:56	18:00	17:30	***	***	***	***	18:09	17:54	***	***	***	***	***	19:21	17:45	17:59	19:20	***	***	17:56	18:40	18:31	18:14	17:48	***	18:20
9	15-100777 - ALVI NOVIA	IN	08:34	08:23	08:19	07:58	07:57	***	***	***	08:12	08:18	08:20	08:11	***	***	08:05	08:18	08:25	08:17	08:12	***	***	SKT2	11:19	08:26	08:14	08:04	***	08:16
		OUT	16:30	17:53	18:04	17:30	17:39	***	***	***	17:55	17:54	18:19	18:04	***	***	17:32	18:31	17:46	17:59	17:30	***	***	17:55	18:17	18:02	17:50	***	18:17	
10	15-100785 - IMAN AGUS QUNADI KUSWARDANA	IN	08:26	08:26	08:22	08:24	COT	***	***	***	08:25	08:19	08:57	08:34	***	***	08:32	08:25	08:30	TRND	TRND	***	***	08:25	08:26	08:30	08:03	08:44	***	08:20
		OUT	17:30	17:56	19:00	17:18	***	***	***	***	18:07	18:57	19:47	18:25	***	***	17:40	19:10	17:30	***	***	***	***	18:25	18:03	18:36	18:30	18:11	***	18:19
11	15-100791 - TIAS ARIADI	IN	08:31	08:30	08:21	08:30	08:30	***	***	***	08:30	08:20	08:29	08:22	***	***	08:30	08:22	08:30	08:24	08:21	***	***	08:19	08:30	08:30	08:25	08:30	***	08:23
		OUT	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	***	***	***	17:30	17:30	17:30	17:30	***	***	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	***	***	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	***
12	15-100792 - INDR A KUSUMAH	IN	08:30	08:37	08:30	08:20	08:31	***	***	***	08:32	08:30	08:30	08:16	***	***	08:30	08:29	08:30	08:23	08:36	***	***	08:22	08:30	08:25	08:41	08:30	***	08:31
		OUT	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	***	***	***	17:30	17:30	17:30	17:30	***	***	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	***	***	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	***

Data HRD Bulan September 2016 PT. Asuransi Umum BCA

Dari data HRD Bulan September di atas, terlihat ada suatu masalah penting pada PT. Asuransi Umum Bca cabang Veteran Jakarta Selatan, Salah satu akibat dari absensi tersebut, perusahaan akan mengalami penurunan produktivitas kerjanya karena masih saja ada karyawan yang datang terlambat.

Faktor terakhir yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan adalah kompensasi. Di PT. Asuransi Umum BCA masalah kompensasi masih kurang berkembang karena untuk gaji karyawan masih tergolong rendah. Jika semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi juga usaha para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Karena kompensasi merupakan hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau hadiah atau bukan berupa uang sebagai balas jasa yang telah dilakukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sofian (2009) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Siswartono (2013) ada hubungan yang tidak signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Iis Pustika Dewi (2012) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang tidak ada pengaruh secara signifikan hamper tidak ada, artinya berbagai penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty (2012) bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian dari penelitian terdahulu maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM BCA DI CABANG VETERAN JAKARTA SELATAN”.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan?

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja maka saya membatasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran pada staff karyawan tetap yang berlokasi di Jalan. Rc Veteran Nomor 8 Lantai 4 Jakarta Selatan.
2. Dalam penelitian ini saya hanya membahas mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.
3. Kompensasi yang dimaksudkan disini adalah jenis kompensasi yang terdiri dari 2 macam yaitu *financial* dan non *financial*.
4. Penelitian ini dilakukan pada bulan September–Desember 2016, yaitu kepada karyawan PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan.

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja di PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan.

2. Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis
Salah satu syarat untuk mendapatkan sarjana ekonomi pada Universitas Satya Negara Indonesia.
2. Bagi Pegawai/ Karyawan
Diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai motivasi, disiplin dan kompensasi.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijaksanaan seperti memberikan motivasi, yang baik agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi pemerintah

Diharapkan untuk bahan masukan bagi pemerintah khususnya dalam mengambil kebijakan kompensasi di setiap perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia.

5. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan melengkapi penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yang sudah ada.

