

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya Sumber Daya Manusia (SDM) ialah faktor penting yang tidak bisa dipisahkan oleh suatu peraturan dari sebuah organisasi. Personalia dengan sumber daya manusia yang tinggi juga merupakan kunci untuk menentukan kemajuan sebuah organisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah sebagai kesempatan dengan memanfaatkan suatu kumpulan untuk memonitoring sebuah pekerjaan yang berkaitan dengan penyelenggaraan dalam sebuah rencana kemajuan perusahaan. Pekerja bukanlah sebuah aset yang sederhana, melainkan sebagai modal atau sumber daya untuk perusahaan.

Oleh karena itu SDM dipandang sebagai sumber daya utama yang sangat penting, namun sumber daya yang penting harus dapat ditingkatkan serta bukan sebaliknya seperti sebagai risiko masalah. Dalam kondisi seperti ini sudut pandang SDM sebagai spekulasi yang sangat luas lebih menonjol. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian skala sempit dan pengertian skala luas. Pengertian SDM secara sempit adalah sekumpulan orang yang bekerja serta menjadi karyawan dari sebuah organisasi, dan ada beberapa sebutan seperti buruh, staff, pegawai, dsb. Tidak lain halnya SDM dalam skala besar ialah jumlah. Masyarakat di dalam wilayah negara memberi rate kisaran umur kesetaraan kerja, dari individu yang belum bekerja maupun individu yang telah bekerja. Maka dari itu, pada general menyiratkan sesuatu dari Sumber Daya Manusia ialah orang-orang dengan posisi sebagai penggerak suatu

perkumpulan, dari berbagai organisasi serta kapasitas lain sebagai sumber daya yang harus disiapkan dan dibina kapasitasnya.

Kompensasi adalah perihal semua yang berkaitan perwakilan pendapatan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Jenis Kompensasi adalah:

- a. Upah atau gaji pokok adalah angsuran yang diperoleh perwakilan dari bulan ke bulan, minggu demi minggu, atau premis per jam karena pekerjaan mereka.
- b. Insentif adalah penghargaan yang ditambahkan ke upah atau tingkat pembayaran serta biasanya secara langsung diidentifikasi dengan pelaksanaan pekerjaan, (misalnya : penghargaan, komisi, pembagian manfaat, rencana upah per satuan).
- c. Jaminan Social adalah tunjangan yang diperoleh krena pekerjaan dengan posisinya sebagai karyawan di suatu organisasi yang dijamin kenyamanan dan keamanannya dalam bekerja , (misalnya, BPJS, perlindungan medis, perlindungan bencana, dan tunjangan pensiun).

Setiap bisnis yang kuat serta bermanfaat mampu memahami betapa pentingnya kegunaan dalam lingkungan kerja yang disebut juga K3. Menjadi sangat berguna serta dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan dan menggunakan batas SDM yang dimilikinya. Sebagian besar organisasi yang berguna ialah memiliki pekerja yang bahagia dan sehat, itu merupakan dasar dari perlakuan yang efektif.

Pembayaran dengan kewajiban memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaannya yang digaji ialah di mana pemberi kerja membayar jumlah yang diatur pada pekerja tetap . Terlepas dari jam kerja, dengan komisi serta kondisi

pembayarannya berdasarkan kinerja individu, serta dengan kompensasi berdasarkan kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang digaji juga dapat menerima tips yang dibayarkan langsung oleh klien dan tunjangan karyawan yang merupakan bentuk kompensasi diluar upah. Karena kerja dengan upah yang tinggi adalah bentuk pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya masing-masing, istilah "upah" kadang-kadang mengacu pada semua bentuk dari kompensasi karyawan.

Mangkunegara 2015:90, mengemukakan jika Insentif merupakan sesuatu wujud motivasi yang dinyatakan dalam wujud uang atas dasar kinerja yang besar serta menggambarkan rasa apresiasi dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan batuan dari organisasi industri.

Dengan terdapatnya jaminan social ini membantu staff/buruh tidak akan merasa cemas maupun mewaspadaai jika terjadi hal hal yang tidak diinginkan untuk kedepannya. Dengan memberikan tunjangan kecelakaan kerja, memberikan ijin cuti karna sakit, tunjangan hari tua serta tunjangan kematian.

Produktivitas kerja bagi Sunyoto 2015:36 “secara teknis menggambarkan perbandingan antara hasil yang dicapai serta totalitas sumber daya manusia yang dipergunakan”. Bersumber pada penjelasan, peneliti tertarik untuk mempelajari “Pengaruh Upah, Insentif Serta Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Penelitian Permasalahan PT. CHUBB General Insurance Indonesia di Surabaya)”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Mengingat kondisi yang melatar belakangi masalah dimana terdapat beberapa rumusan permasalahan pengamatan di bawah ini:

1. Apa adakah pengaruh Upah terhadap produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Umum CHUBB Indonesia?
2. Apa adakah pengaruh Insentif terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum CHUBB Indonesia?
3. Apa adakah pengaruh jaminan social terhadap terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum CHUBB Indonesia?
4. Apa adakah “Pengaruh Upah, Insentif serta jaminan Social terhadap produktivitas kinerja pegawai di PT. Asuransi Umum CHUBB Indonesia”?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari riset studi :

- a) Untuk menganalisis pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan social secara parsial terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT. CHUBB General Insurance Indonesia di Surabaya.
- b) Untuk menganalisis pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. CHUBB General Insurance Indonesia di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini merupakan sebagai berikut::

- a) Perusahaan

Sebagaimana karyawan bisa bekerja dengan baik bisa menjadi karyawan memiliki motivasi yang besar dalam menuntaskan pekerjaan dengan terdapatnya pemberian Upah, insentif, dan Jaminan Social PT. Chubb General Insurance Indonesia.

b) Universitas

Dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dalam pertumbuhan “ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya”.

c) Peneliti

Pengamat mengharapkan akhir dari studi ini sanggup membagikan saran serta kritikan berharga yang bisa tingkatkan produktivitas kinerja industri.