

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dewasa ini, masyarakat Indonesia mulai memahami dan semakin sadar akan kebutuhan asuransi dalam kehidupan, meskipun masih ada sebagian masyarakat yang berpendapat bahwa asuransi bukanlah investasi, tetapi biaya. Tetapi hal ini tidak menyurutkan pertumbuhan perusahaan asuransi di kalangan masyarakat Indonesia. Semakin tingginya kesadaran masyarakat akan asuransi ini membuat banyak bermunculan perusahaan asuransi.

Dilansir dari *pikiran-rakyat.com* (8 November 2015), dalam triwulan III tahun 2015, Otoritas Jasa Keuangan mencatat peningkatan industri asuransi di tanah air. Berdasarkan catatan, sampai dengan September 2015 terdapat lebih dari 137 perusahaan asuransi konvensional yang terdiri dari perusahaan asuransi jiwa, perusahaan asuransi umum, perusahaan reasuransi, perusahaan yang menyelenggarakan asuransi wajib serta asuransi sosial 52 perusahaan asuransi dan unit usaha yang menyelenggarakan prinsip syariah, 168 perusahaan pialang asuransi, 28 perusahaan pialang reasuransi, dan 28 perusahaan penilai kerugian/*loss adjuster*.

Dilansir pula dari *Sindonews.com* - Generali Indonesia membukukan total premi sebesar Rp3,2 triliun dengan pertumbuhan premi bruto mencapai 21% dibanding tahun sebelumnya. Laba bersih yang dicapai

sebesar Rp61,3 miliar hanya dalam 8 tahun beroperasi. Pesatnya pertumbuhan perusahaan asuransi asal Italia tersebut didukung oleh inovasi produk serta layanan yang berkesinambungan. Jumlah dana kelolaan meningkat sebesar 31% menjadi Rp4,4 triliun berkat kinerja yang positif. Sementara rasio solvabilitas berada di posisi 317% atau 2,6 kali lipat dibanding minimum 120% yang ditetapkan pemerintah.

Premi bruto berada di posisi Rp3,2 triliun, atau naik 21% dibandingkan tahun 2016 sebesar Rp2,6 triliun. Pertumbuhan ini didorong oleh kinerja produk unit link yang tumbuh 27% sebesar Rp2,7 triliun. Sedangkan pembayaran klaim kesehatan dan kematian nasabah sebesar Rp544,5 miliar, meningkat sebesar 32% dari tahun sebelumnya sebesar Rp413,4 miliar.

CEO Generali Indonesia Edy Tuhirman mengatakan, pertumbuhan yang bagus pada 2017 menunjukkan kekuatan Generali Indonesia di tengah persaingan yang sangat ketat industri asuransi di Indonesia. “Setiap tahun kami berkembang dengan didorong oleh berbagai inovasi baru yang disesuaikan dengan perubahan kebutuhan nasabah dan perkembangan teknologi. Inovasi-inovasi dalam hal produk, proses dan layanan inilah yang terus mendukung pertumbuhan jalur distribusi yang kami miliki, baik keagenan, *bancassurance* maupun bisnis grup,” papar Edy dalam konferensi pers di kantor pusat Generali Indonesia di Jakarta, Senin(23/4/2018).

Menurut Edy, tahun 2018 Generali Indonesia fokus memperkuat produk dan proses automasi atau digitalisasi, baik untuk nasabah maupun mendukung penjualan. “Selain iPLAN Syariah dengan fitur wakaf yang kami luncurkan awal tahun ini, kami juga akan terus memperbaiki produk-produk asuransi kesehatan untuk menjawab kebutuhan keuangan nasabah kami pada setiap segmen dalam tiap tahap kehidupan mereka, termasuk manfaat asuransi tambahan Medical Plan yang kami luncurkan hari ini. Kami yakin pengembangan di atas akan semakin memperkuat posisi kami dalam mengembangkan sayap di industri asuransi Tanah Air,” papar Edy yang merintis Generali Indonesia dari nol. Generali Indonesia adalah salah satu contoh perusahaan asuransi yang mengalami pertumbuhan dengan cepat, dalam peningkatan pendapatan, maupun dalam pelayanannya.

Perusahaan Asuransi bertujuan untuk menjaga apabila ada kerugian yang terjadi akibat peristiwa-peristiwa yang tidak terduga. Dari premi yang diterima dari nasabah atau pemegang polis asuransi, maka ketika terjadi peristiwa yang merugikan, nasabah dapat melakukan klaim atas kerugian yang dialami melalui penggantian finansial.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka segala perencanaan dan aktivitas yang dilakukan harus berjalan dengan efisien dan efektif. Salah satu penunjang keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik akan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara keseluruhan. Sistem yang baik seperti apapun tidak

akan dapat berjalan jika tidak ada yang mengerjakannya. Sistem tersebut pula tidak akan dapat berfungsi dengan baik apabila karyawan tidak mengerjakannya dengan baik dan benar.

Perlu disadari bahwa peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan sangat besar. Tetapi perlu disadari pula bahwa cara kerja, kemampuan, dan sifat serta karakter manusia berbeda-beda, sehingga diperlukan solusi yang tepat sehingga perusahaan dapat mengatur manusia agar dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pemberdayaan. Pemberdayaan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk dapat lebih lagi melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan demikian, perusahaan dapat berjalan dengan semestinya dan dapat mencapai tujuan atau *goal*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin, Hamid, dan Hakam (2014) terhadap kinerja karyawan *dealer* motor Yamaha ini menunjukkan bahwa pemberdayaan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *dealer* motor. Penelitian yang dilakukan pula oleh Febriana Maria Hutahuruk (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pemberdayaan dengan kinerja karyawan, begitu pula dengan motivasi dengan kinerja berpengaruh secara signifikan, dan secara simultan, terdapat pengaruh signifikan pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional.

Alasan penulis dalam melakukan penelitian ini untuk melihat apakah pemberdayaan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini, maka rumusan masalah yang muncul adalah:

1. Apakah ada pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah ada pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.3. Tujuan penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Mengetahui ada pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui ada pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Pemimpin, dapat meningkatkan pemberdayaan dengan memberikan kepercayaan dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Karyawan, dapat memiliki motivasi yang tepat dalam bekerja, loyal terhadap perusahaan sehingga memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan dalam mencapai tujuan.
3. Penulis, untuk menambah dan meningkatkan kualitas pengetahuan peneliti tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan.

