

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu, sebuah perusahaan harus mampu bersaing dengan banyaknya perusahaan, sehingga mengharuskan sebuah perusahaan agar mampu berkembang. Dengan adanya perkembangan yang dilakukan oleh perusahaan, membuat perusahaan dapat mengoptimalkan kinerjanya untuk bertahan dalam arus globalisasi yang semakin cepat. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor terpenting adalah sumber daya manusia, karena mampu membuat perencanaan hingga evaluasi, dan dapat memanfaatkan sumber daya lain dari organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan. Unsur manusia dapat menjadi factor keberhasilan dengan apapun strategi yang akan dipilih nya, karena sumber daya manusia sebagai penentu atas keberhasilan strategi pada perusahaan. Suatu perusahaan harus di jalankan oleh orang-orang yang mempunyai keahlian agar mampu menjalankan hingga mengatur sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

PT. Asuransi Ramayana Tbk (ASRM) bergerak dalam bisnis asuransi umum. Perusahaan memperoleh ijin untuk beroperasi sebagai perusahaan asuransi umum pada tanggal 13 Oktober 1986. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1956. PT. Asuransi Ramayana cabang padang beralamat di Jl. Pemuda No.51C, Olo, Kec. Padang Bar., Kota Padang, Sumatera Barat 25117.

(Afandi, 2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan (Kaswan, 2017) kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Untuk melihat bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana, maka dilihat berdasarkan data target dan realisasi pada PT. Asuransi Ramayana, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Pada PT. Asuransi Ramayana Tahun 2022

No	Bidang	Target	Realisasi
1	Bidang pengembangan dan pemasaran.	100%	82%
2	Divisi <i>Underwriting, reasuransi property</i> dan <i>engineering</i> .	100%	85%
3	Divisi teknik jasa khusus.	100%	72%
4	Divisi <i>treaty</i> dan syariah.	100%	75%
5	Divisi klaim.	100%	88%
6	Divisi pemasaran dan <i>reseach</i> .	100%	87%
7	Divisi pesaran kendaraan bermotor.	100%	85%
8	Divisi pemasaran jasa khusus.	100%	75%

Sumber : PT. Asuransi Ramayana, (2022)

Dari tabel 1.1 diatas diketahui target program pelayanan belum optimal. Dimana setiap bidangnya tidak terealisasi sesuai target, seperti bidang pengembangan dan pemasaran, hanya terealisasi 82%, divisi *underwriting*, *reasuransi property* dan *engineering* terealisasi 85%, divisi teknik jasa khusus terealisasi 72%, kemudian divisi *treaty* dan syariah terealisasi 75%, divisi klaim terealisasi 88%, divisi pemasaran dan *reseach* terealisasi 87%, pada divisi pesaran kendaraan bermotor terealisasi 85%, dan pada divisi pemasaran jasa khusus terealisasi 75%. Terindikasi bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana belum optimal disinyalir oleh Pengembangan karyawan yang masih belum optimal dilaksanakan, masih banyaknya karyawan yang berprestasi rendah dalam bekerja sehingga tidak dapat dipromosikan. *Personality* pada karyawan yang masih belum sesuai dan berlawanan dengan pekerjaannya, banyaknya karyawan yang memiliki *Personality* (Kepribadian) keras kepala sehingga susah untuk menyattukan pendapat masing-masing. Banyaknya karyawan yang tidak memiliki *Organization Comitment* dalam dirinya sehingga akan berdampak pada hasil kerjanya, penurunan *Organization Comitment* mengakibatkan karyawan kurang bertanggung jawab dalam bekerja.

Menurut (Dewangga, 2021) pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan. Dimana pengembangan karyawan pada PT. Asuransi

Ramayana masih belum optimal dilakukan. Sehingga membuat kinerja karyawan tidak tercapai sesuai target. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Dalam penelitian (Irnanda et al., 2019) dengan hasil penelitian menunjukkan Pengembangan karyawan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan dalam penelitian (Yosita, 2022) menunjukkan bahwa pengembangan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Ramdani, 2019) kepribadian atau *personality* merupakan suatu entitas hipotetis yang tidak dapat dipisahkan dari situasi-situasi antarpribadi, dan tingkah laku antar pribadi merupakan satu-satunya segi yang dapat diamati sebagai kepribadian. *Personality* lebih mengacu pada struktur dan kecenderungan seseorang yang menjelaskan pola karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku mereka (Indra Sari, 2018). Maka disimpulkan bahwa kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

Dalam penelitian (Setianingsih, 2019) dengan hasil penelitian menunjukkan Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan dalam penelitian (Idrastuti, 2021) menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Organization comitment merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi

tercapainya tujuan organisasi (Ayu et al., 2019). Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Dalam penelitian (Indra Sari, 2018) dengan hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan dalam penelitian (Surohmat, 2022) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Personality Pada Kinerja Karyawan Dengan *Organization Comitment* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Asuransi Ramayana.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian-kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya:

1. Pengembangan karyawan yang masih belum optimal dilaksanakan.
2. Masih banyaknya karyawan yang berprestasi rendah dalam bekerja sehingga tidak dapat dipromosikan.
3. *Personality* pada karyawan yang masih belum sesuai dan berlawanan dengan pekerjaannya.
4. Banyaknya karyawan yang memiliki *Personality* (Kepribadian) keras kepala sehingga susah untuk menyattukan pendapat masing-masing.

5. Banyaknya karyawan yang tidak memiliki *Organization Commitment* dalam dirinya sehingga akan berdampak pada hasil kerjanya.
6. Penurunan *Organization Commitment* mengakibatkan karyawan kurang bertanggung jawab dalam bekerja.
7. Masih rendahnya semangat kerja pada karyawan.
8. Disiplin kerja yang kurang optimal.
9. Kepuasan Kerja yang masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan Pengembangan Karyawan (X1), *Personality* (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan *Organization Commitment* (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Asuransi Ramayana.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap *Organization Commitment* pada PT. Asuransi Ramayana?
2. Bagaimanakah pengaruh *Personality* terhadap *Organization Commitment* pada PT. Asuransi Ramayana?
3. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana?
4. Bagaimanakah pengaruh *Personality* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana?

5. Bagaimanakah pengaruh *Organization Commitment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana?
6. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organization Commitment* sebagai variabel intervening pada PT. Asuransi Ramayana?
7. Bagaimanakah pengaruh *Personality* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organization Commitment* sebagai variabel intervening pada PT. Asuransi Ramayana?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap *Organization Commitment* pada PT. Asuransi Ramayana.
2. Pengaruh *Personality* terhadap *Organization Commitment* pada PT. Asuransi Ramayana.
3. Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana.
4. Pengaruh *Personality* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana
5. Pengaruh *Organization Commitment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana.

6. Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organization Commitment* sebagai variabel intervening pada PT. Asuransi Ramayana.
7. Pengaruh *Personality* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organization Commitment* sebagai variabel intervening pada PT. Asuransi Ramayana.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai wahana latihan dan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan teori yang telah diperoleh diperkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan Pengembangan Karyawan dan *Personality* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organization Commitment* sebagai variabel intervening.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang Pengembangan Karyawan, *Personality*, *Organization Commitment* dan Kinerja Karyawan.