

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Secara umum, ilmu ekonomi ialah satu dari sejumlah ilmu sosial yang mempelajari bagaimana individu memproduksi, mendistribusikan, serta mengkonsumsi produk dan jasa. Untuk mendapatkan visi maupun sasaran dari perusahaan yang berdampak pada mereka di mana strategi juga merupakan alat untuk mencapai tujuan, salah satunya memperoleh keuntungan dan memenuhi kebutuhan dasar strategi dalam memperkuat ekonomi menjadi sangat penting keberadaannya.

Institusi sosial, yang mengontrol bagaimana orang saling berkaitan dengan sesamanya untuk kebutuhannya sehari-hari, termasuk di dalamnya adalah institusi ekonomi. Perdagangan, pekerjaan, dan transaksi jual beli ialah aktivitas ekonomi yang dilaksanakan oleh lembaga ekonomi, yang bertujuan untuk mengembangkan ekonomi masyarakat agar dapat memenuhi semua kebutuhan masyarakat yang kompleks secara berkelanjutan, serta memiliki tujuan untuk mengontrol pembagian kerja dalam kehidupan manusia. Selain itu, pranata ekonomi berfungsi sebagai aturan untuk mendapatkan bahan makanan, pedoman untuk menetapkan harga jual beli, pedoman untuk menggunakan sumber daya ekonomi, dan tujuan-tujuan lain yang jelas. Lembaga ekonomi berfungsi sebagai rekomendasi untuk mengikuti proses-proses, sebagai aturan untuk mengakhiri hubungan kerja, dan sebagai identitas diri suatu komunitas. (Megi Tindagen 2020)

AJB Bumiputera 1912 adalah pengelola PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 atau BUMIDA. Asuransi BUMIDA Bumiputera berdiri pada tanggal 8 Desember 1967, serta mendapat izin operasional dari Direktorat Lembaga Keuangan, Direktorat Jenderal Moneter Dalam Negeri, Departemen Keuangan Republik Indonesia melalui surat No. 350/DJM/111.3/7/1973 tanggal 24 Juli, yang kemudian diperpanjang pada tahun 1986 berdasarkan keputusan Menkeu. Asosiasi Asuransi Umum Indonesia (AAUI) juga secara resmi mengakui asuransi BUMIDA sebagai anggota. AJB Bumiputera 1912 dan Wisma Bumiputera secara bersama-sama menguasai 99,97 persen dan 0,03 persen saham perusahaan.

Unit syariah yang dikenal dengan nama BUMIDA syariah didirikan oleh BUMIDA Bumiputera pada tanggal 1 April 2014. Pada tanggal 19 Februari 2004, Menkeu RI No: KEP-075/KM.6/2004 memberikan izin usaha kepada Asuransi syariah BUMIDA untuk lini bisnis syariahnya. Dengan memperoleh persetujuan ini, BUMIDA saat ini dapat menyediakan jasa yang lebih meluas kepada masyarakat umum yang membutuhkan asuransi dengan konsep syariah.

Secara umum, tarif asuransi tergantung pada beberapa variabel, termasuk macam asuransi, usia tertanggung, profesi, jenis kelamin, serta jumlah yang ditanggung. Sejumlah produk asuransi BUMIDA, termasuk siswakoe/siswawakoe mulai dari 15.000 untuk tiap tahun, motorkoe mulai dari 124 ribu untuk tiap tahun, rumahkoe dengan harga 135 ribu untuk tiap, dan siagakoe dengan harga 115 ribu untuk tiap

tahun. Biasanya, jumlah premi untuk asuransi mikro bersifat tetap dan terstandarisasi.

Ketika premi masuk dengan jumlah yang signifikan serta klaim masuk dengan jumlah yang kecil, hal tersebut mengalami peningkatan jika hubungannya berbanding terbalik, artinya dengan klaim yang masuk banyak sedangkan premi masuk dengan jumlah yang sedikit, maka data tersebut tidak akan valid, sehingga mengakibatkan keuntungan perusahaan menurun.

Sebuah sistem nilai bersama yang diterima yang membedakan sebuah perusahaan dari yang lain dikenal sebagai budaya organisasi. Alasan mengapa budaya organisasi berkembang dari waktu ke waktu adalah karena karyawan berkontribusi terhadapnya, menerimanya sebagai seperangkat nilai, dan meneruskannya kepada karyawan baru (Waldianto 2021)

Jika hubungannya berbanding terbalik, perusahaan mengalami peningkatan ketika premi diterima dalam jumlah besar sementara klaim diterima dalam jumlah kecil. Artinya, ketika klaim yang diterima banyak sedangkan premi yang diterima sedikit, maka data tidak akan valid, sehingga mengakibatkan laba perusahaan menurun.

Budaya organisasi adalah seperangkat prinsip yang dipegang secara luas yang menjadi pembeda antara tiap perusahaan. Budaya organisasi selalu meningkat dari masa ke masa dari kontribusi karyawan, penerimaannya sebagai seperangkat nilai, dan penularannya kepada karyawan baru. (V. J. Caiozzo, F. Haddad, S. Lee, M. Baker et al. 2019)

1.2. Batasan Masalah

Penulis melakukan batasan kajian yang hanya pada personil asuransi Bumida di Kota Kendari untuk memperjelas tujuan penelitian. Membatasi masalah membantu menjaga agar topik tidak melenceng atau menjadi terlalu luas, membuat penelitian lebih terkonsentrasi dan kondusif untuk diskusi yang produktif keduanya diperlukan untuk memenuhi tujuan penelitian.

1.3. Rumusan Masalah

Persoalan yang akan ditelaah dalam kajian ini dapat dirumuskan oleh penulis menurut uraian yang ada di atas berikut ini:

1. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Asuransi bumida 1967?
2. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan asuransi bumida 1967?

1.4. Tujuan Penelitian

Maksud penulis melakukan studi ini ialah untuk mengidentifikasi dampak budaya organisasi serta kepuasan dalam bekerja terhadap produktivitas karyawan asuransi bumida 1967 di kota kendari menurut uraian yang telah dijelaskan sebelumnya.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan ini ialah mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam

"tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Asuransi Bumida 1967 di Kota Kendari", sesuai dengan tujuan penelitian.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Bagi asuransi

Hasil yang ada diharapkan mampu dipergunakan sebagai titik tolak maupun panduan umum untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

b. Bagi Penulis

Dapat digunakan untuk mengevaluasi sebuah rencana, sebagai faktor penting dalam pemecahan masalah, dan untuk memandu pilihan kinerja di masa depan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Temuan dari penelitian ini dapat dibandingkan dengan penelitian lain dan digunakan untuk mempengaruhi penelitian terkait asuransi di masa depan. Temuan ini juga dapat digunakan untuk memberikan pencerahan kepada para peneliti tentang dampak dari budaya berorganisasi pada kinerja karyawan.

1.6. Definisi Operasional

Operasional merupakan semua hal yang dipergunakan sebagai wadah untuk melakukan kegiatan penelitian atau sebagai pedoman untuk mengukur suatu variabel.

1. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah gaya berpikir, hidup, dan mengatasi yang dapat dipelajari. Hal ini sering kali dipahami oleh orang-orang yang membentuk perusahaan (Brown, 2010, p. 34).

Kata budaya organisasi digunakan untuk menggambarkan budaya yang ada di dalam bisnis dan organisasi karena pada umumnya bisnis berbentuk organisasi, yang melibatkan kerjasama antara sejumlah individu yang bersama-sama membentuk suatu kelompok atau unit kerjasama.

2. Kepuasan Kerja

Locke (1969) mendefinisikannya sebagai perasaan bahagia atau sesuatu yang membuat senang yang diciptakan melalui evaluasi pekerjaan maupun pengalaman kerja seseorang. Menurut Locke, kebahagiaan kerja juga ditentukan oleh seberapa baik individu percaya bahwa apabila melakukan kerja mampu menciptakan sesuatu yang dianggapnya primer. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikannya sebagai sikap yang baik terhadap apa yang kita lakukan yang diciptakan dari penilaian terhadap kualitas-kualitasnya. Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya akan merasa baik pada apa yang dilakukannya, di sisi lain individu yang kurang senang dengan apa yang dilakukannya akan merasakan hal yang negative pada apa yang dilakukan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah hasil akhir dari pemikiran serta energi yang dicurahkan pekerja dalam melakukan pekerjaannya,

dapat dikuantifikasikan, dapat diamati, dan dapat dihitung, namun dalam sejumlah kasus hasil pemikiran serta energi tidak mampu dikuantifikasikan, dapat diamati, dan dapat dihitung, seperti ide untuk memecahkan masalah, hal yang baru untuk sesuatu, atau ditemukannya konsep kerja yang lebih efektif. Kebahagiaan kerja mempengaruhi kesimpulan penelitian tentang kinerja karyawan (Lawler dan Porter, 1969; Lock, 1970; Trovik dan McGivern, 1997). Menurut teori lain (Chen, 2004; Heather et al., 2001), budaya organisasi/perusahaan berdampak pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mempengaruhi seberapa baik kinerja tim (Yammarino et.al, 1993; Humphreys, 2002; Bass et.al, 2003).

1.7. Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan

Latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian

Jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab IV Pembahasan

Hasil atau temuan penelitian dan pembahasannya. Hasil penelitian dan pembahasannya dapat disajikan dalam satu kesatuan atau terpisah.

Bab V Penutup

Kesimpulan dan saran.

