

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi output-output yang memenuhi publik. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan. Betapa pentingnya perencanaan dan pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan tanpa didukung oleh semangat kerja dari karyawan, maka tujuan dari organisasi sulit dicapai pada tingkat yang optimal.

Sejalan dengan hal di atas, maka diperlukan kualitas dan kuantitas dari pegawai sehingga terciptanya kinerja yang efektif dan efisien. Dalam hal tujuan yang ingin dicapai maka kita harus bisa mendorong gairah kerja agar mereka mau bekerja dengan keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya. kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter – parameter tertentu yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja standar, kinerja seharusnya di dasarkan pada pekerjaan karena untuk menjadi efektif maka standar kinerja harus di tingkatkan. Hal ini juga dikemukakan oleh Donovan dan Jackson (Dalam Harbani pasolong, 2007:185-186) Dimana kinerja mempunyai standar pengukuran kinerja seperti, Management Development, Pengukuran kinerja, perbaikan kinerja, Remunerasi

dan benefit, Identifikasi potensi, Feedbaack, Perencanaan sumber daya manusia dan komunikasi.

Menurut sayle (Dalam Mulyas, 2003:137-138) mengemukakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan dan jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Kinerja pegawai akan baik jika seorang pegawai mempunyai kemampuan/keterampilan dalam menggunakan fasilitas yang tersedia sehingga bisa mempengaruhi kinerja lembaga/organisasi. adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2001:) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti faktor kemampuan secara psikologis dan faktor Motivasi.

Konsep kinerja pada dasarnya menyatakan kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Sehingga pegawai dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Dengan demikian motivasi kepada pegawai sangat perlu sehinggaterjadipeningkatan kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Arsyad (2003:66) mengemukakan motivasi kerja adalah manifestasi perilaku pegawai pada waktu sedang bekerja, serta sejauh terbuka peluang dan terdukung oleh organisasi guna berkesempatan untuk tampil lebih baik dalam bekerja. Pegawai perlu diberikan motivasi agar mereka mau menjalankan tugas yang diberikan, motivasi yang di maksud menurut Bernard Berelson dan Gary A.Steiner (Dalamsiswanto 2005:119) seperti penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, dan jaminan sosial.

Sulistiyani (2003:189) mengatakan bahwa kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama: (a) keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut, (b) kemampuan dari pegawai untuk bekerja. Hal tersebut dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan yaitu $P=f(m \times a)$. Maksud dari persamaan ini adalah P= performance (kinerja), M= motivation (motivasi), dan a= ability (kemampuan). Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang kemampuan jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas nampak bahwa secara teori motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan oleh karenanya motivasi pegawai adalah suatu hal yang harus dikembangkan kepada setiap organisasi. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk

melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Asuransi Jiwa Bersama BumiPutera adalah perusahaan yang mempunyai aktifitas kegiatan yang bergerak dalam bidang jasa yakni asuransi, Asuransi atau pertanggungan merupakan suatu perjanjian yang mana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung dengan menerima suatu premi, untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan. Perusahaan ini memiliki 63 orang yang terdiri dari kepala cabang, kepala unit, staf, supervisor dan Agen.

Dalam menjalankan tugas yang dibebankan pada perusahaan AJB BumiPutera, maka diperlukan kinerja yang baik dari pimpinan maupun karyawan agar dapat menjalankan roda organisasi pada perusahaan tersebut. Dalam organisasi perusahaan swasta ini, permasalahan yang sering terjadi sangat terlihat dengan perilaku karyawan. Realitas empiris yang ditemukan pada Perusahaan AJB BumiPutera Kota Gorontalo adalah masih rendahnya kinerja karyawan, yang di sebabkan SDM yang kurang dan masih banyak karyawan yang

belum mengikuti SOP (Sistem Operasional Prosedur). Kurang bersemangatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas, hal ini biasanya dikarenakan karyawan yang tidak memiliki inisiatif, dimana karyawan tidak mempunyai kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan. Adanya Karyawan tidakmelakukan pekerjaan dengan baik dan cepat, dalam hal ini masih adanya karyawan yang sering menunda – nunda menyelesaikan pekerjaannya, yang mengindikasikan kurangnya motivasi kerja para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ”Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB BumiPutera Kota Gorontalo ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas maka dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Rendahnya kinerja Karyawan.
- 1.2.2 Kurang bersemangatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- 1.2.3 Masih adanya karyawan yang tidakmelakukan pekerjaan dengan baik dan cepat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut : Seberapa besar Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Asransi Jiwa Bersama Bumiputera Kota Gorontalo.

1.4 Tujuan penelitian

Berangkat dari rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat penelitian

Dalam Penelitian ini terapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh yaitu

1.5.1 Manfaat teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Kota Gorontalo atau mengenai masalah yang serupa dengan penelitian ini.

1.5.2 Manfaat praktis

1. Sebagai bahan masukan bagi kantor Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Kota Gorontalo dalam memotivasi kinerja karyawannya.
2. Dapat memperluas ilmu pengetahuan terhadap mata kuliah yang diberikan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia serta dapat memberikan pengalaman yang bermanfaat dan berharga.