BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi didalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis, dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas. Salah satu faktor untuk meningkatkan kerja karyawan adalah dengan motivasi.

Faktor manusia merupakan salah satu faktor yang harus mendapat perhatian dimana peran manusia sangatlah penting artinya dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dalam menjalankan aktivitas manajemen, selalu memerlukan orang lain sebagai tenaga operasional yang akan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manajemen harus dapat menggerakan sekelompok manusia untuk bekerja dengan penuh kemauan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan tetapi melihat manusia memiliki motif, emosi, aspirasi serta kepentingan yang berbeda- beda, sering kali upaya manajemen dalam upaya menggerakan orang lain mendapat berbagai hambatan dan kesulitan mencapai tujuan organisasi pada umumnya terletak pada upaya bagaimana organisasi dan manajemen dapt menggunakan sumber dayanya menjadi berdaya dan berguna terutama adanya penautan yang dapat memberikan dorongan motivasi untuk menghasilkan kapabilitas yang mencerminkan keunggulan dan menghasilkan prestasi kerja.

Permasaalahan yang sering dihadapi oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan sehingga kinerja karyawan menurun. Hal ini mendorong karyawan agar dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Menurut siagian (1995: 43) secara teori definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian motif adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakan serta motif itulah yang menggerakan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan-tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dan prestasi. Sedangkan menurut Robbins (2007: 43) telah menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, yaitu kinerja. Persamaan ini menggambarkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Semakin tinggi motivasi dan kemampuan seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Dari teori Robbins tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kemampuan sesseorang menurut Robbins (2007:46), meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Teradapat banyak penulis yang mendefinisikan motivasi dan kinerja dan dalam mengangkat topik permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini diambil teori dari Herzberg (Simamora 2008:286) mengemukankan faktor-faktor motivator yang menjadi motivasi antaralain : Prestasi (*achievement),* Pengakuan (*recoqnition*) , Tanggung Jawab (*responbility*), Kemungkinan Berkembang (*the possibility of growth*) . sedangkan jika dikaitkan dengan kinerja Gomes (2003:142) mengemukakan beberapa indicator yang menjadi ukuran penilaian kinerja pegawai yakni : Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work),* Kualitas pekerjaan (*Quality of work),* Ketrampilan dalam pekerjaan (*Job Knowledge)* Kreatifitas dalam pekerjaan (*Creativeness), Kerjasama yang baik (Cooperation*), keteguhan *(Dependability)* , semangat kerja (*Initiative),* Kualitas Individu (*Personal Qualities*).

PT. Asuransi Jiwasraya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak disektor pertanggungan, dan merupakan perusahaan asuransi jiwa pertama yang ada di Indonesia. Untuk dapat menjalankan tugas yang diberikan, maka diperlukan karyawan yang memiliki pendidikan, keahlian, serta memiliki tingkat disiplin dan tanggung jawab yang maksimal dalam menjalankan berbagai tugas. Dalam meningkatkan motivasi kerja, kemampuan intelektual dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didasari oleh adanya motivasi kerja agar karyawan mampu memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Dan mampu untuk bertindak secara terarah dalam menghadapi lingkungan secara efektif. Serta kemampuan intelektual yang ada pada karyawan merupakan bentuk motivasi kerja

untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbeda halnya dengan apa yang ditemukan di PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Gorontalo, dalam pemberian motivasi yang tujukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus di lingkungan PT. Asuransi Jwasraya (Persero) Gorontalo, kejanggalan yang ditemukan yakni karyawan tidak memiliki semangat untuk berpresati dalam bekerja, hal ini disebabkan juga oleh karena pimpinan tidak memberikan pengakuan atas hasil kerja karyawan yang meskipun tidak sebanding dengan apa yang diharapkan, karena tugas utama dari pimpinan adalah memberikan semangat semua karyawan demi kemajuan perusahaan. Kurangnya pemberian tanggung jawab pada posisi pekerjaan tertentu terkadang membuat karyawan tidak percaya diri karena merasa pekerjaannya tidak memperoleh kepercayaan penuh dari pimpinan sehingga kemungkinan untuk berkembang dan memperoleh peningkatan karir sangat sangat terasa sulit buat karyawan itu sendiri karena sulitnya berekspresi dan berkeativitas secara bebas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Kurangnya pemberian motivasi kerja di lingkungan PT. Asuransi Jiwasayara (persero) Gorontalo memberikan dampak terhadap kinerja yang dihasilkan perusahaan tersebut. Antara lain yakni kuantitas atau jumlah hasil kerja yang kadang-kadang tidak mencapai target yang sudah ditentukan, kualitas pekerjaan yang tak menentu sehingga menghasilkan pekerjaan yang terkesan tidak sesuai dan tidak ada persiapan dan manajemen yang bagus. Kurangnya pemberian motivasi berdampak pula pada pengetahuan pekerjaan sehingga akan membatasi keterampilan dalam bekerja dan sangat sulit menemukan gagasan-gagasan baru dalam pekerjaan yang bisa menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dan

tentunya sangat hal ini sangat berpengaruh dan dapat menghambat pertumbuhan kinerja itu sendiri.

Dengan adanya hasil kerja yang belum maksimal, pemberian motivasi terhadap karyawan sangat diharapkan untuk memaksimalkan kinerja. Dengan pemberian motivasi agar karryawan lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuanya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Apabila kinerja karyawan meningkat, maka diharapkan kinerja perusahaan akan meningkat pula.

Dalam kaitannya dengan motivasi karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya, dimana motivasi dijadikan sebagai alat untuk mendorong karyawan didalam meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi. Oleh karena itu apabila tidak diikuti dengan pemberian motivasi yang baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Adapun fenomena-fenomena yang terjadi didalam perusahaan yaitu kinerja karyawan yang belum maksimal dalam setiap unit kerja, kurangnya semangat yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya didalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya motivasi kerja karyawan didalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Dari permasalahan yang diungkap diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan ditentukan oleh motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab

dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya.

Dari fenomena-fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul " Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan belum seimbang dan belum ada tanggung jawab yang cukup memadai; Hasil kerja belum menunjukkan hasil yang sebagaimana diharapkan; Pengembangan karyawan yang belum menjadi perhatian sebagaimana diharapkan; Rendahnya kualitas kerja dari karyawan yang ada, kadang-kadang kualitas hasil pekerjaan yang dicapai belum mencapai target yang sudah ditetapkan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Memberikan masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk pengembangan pemikiran dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Memberikan masukan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan.
b. Memberikan masukan kepada pimpinan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Gorontalo sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan motivasi terhadap kinerja karyawan.