

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas yang telah lama, dan muncul seiring dengan perkembangan kehidupan manusia. Tidak ada kelompok manusia yang dalam kehidupannya yang tidak mempunyai pimpinan. Bahkan sudah menjadi kebutuhan dimana manusia hidup bermasyarakat membutuhkan pimpinan di antara mereka untuk mengorganisasikan dan mengkoordinasikan segala aktivitasnya dalam upaya memenuhi kebutuhan demi kelangsungan hidupnya. Keberadaan pimpinan dalam suatu kelompok pada dasarnya ialah usaha agar anggota dalam kelompok mampu merealisasikan tujuan kelompok itu. Keberadaan pimpinan itu diharapkan pula mampu membawa perubahan kehidupan masyarakat, sehingga hal ini perlu adanya kegiatan dalam bidang pembangunan. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Rivai (2004: 1-2) bahwa sedikitnya ada empat alasan mengapa pemimpin itu diperlukan, yaitu: (a) karena banyak orang memerlukan figur pemimpin, (b) dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, (c) sebagai tempat pengambilan resiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan (d) sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.

Seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas atau kegiatan tentunya harus mengetahui dulu fungsi utama dari seorang pimpinan dalam menggerakkan orang-orang atau sekelompok orang agar mau bekerja. Dalam arti menjadi orang yang dipengaruhi itu sadar dan mau bekerjasama dengan penuh ikhlas melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang diembannya tanpa menunggu perintah. Untuk itu seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas, pendidikan serta paham akan nilai-nilai moralitas kemasyarakatan, demikian pula seorang pemimpin harus memiliki mental sikap positif terhadap tugas yang

diembannya. Pengetahuan dan sikap positif yang dimiliki seorang pemimpin perlu pula didukung oleh kemampuan dan ketrampilan manajerial, karena seorang pemimpin harus mampu memberi contoh yang nyata terhadap cara-cara pemecahan dan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan tugas yang dihadapinya. Menurut Terry (2003) faktor utama yang turut mempengaruhi keberhasilan pimpinan adalah tergantung aktivitas si pemimpin dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang antara lain terdiri atas *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Jika hal ini dititik beratkan pada usaha mempengaruhi atau memanfaatkan orang lain dalam mencapai tujuan suatu organisasi, maka orang-orang dalam organisasi tersebut harus jelas wewenang, tanggung jawab dan tugas sebenarnya (*job description*), sehingga motivasi kerja akan tercipta secara alamiah, karena faktor *psikologikal* manusia juga cukup berpengaruh dalam peningkatan motivasi kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan inti dari motor penggerak dari pada manajemen, sebab kepemimpinan itulah yang menentukan arah dan tujuan serta memberikan bimbingan dan arahan terhadap pekerjaan. Disamping itu kepemimpinan berhubungan erat dengan unsur manusia yang sifatnya selalu dinamis, dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan-tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan dan menggerakkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan.

Ketrampilan-ketrampilan manajerial yang pada umumnya dibutuhkan untuk seorang pimpinan yang efektif menurut Handoko, (2000: 35-37) adalah: (1) ketrampilan konseptual (*conceptual skills*), yaitu kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan dan organisasi, (2) ketrampilan kemanusiaan (*human skills*),

yaitu kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain baik secara individu ataupun kelompok, (3) ketrampilan administratif (*administrative skills*), yaitu seluruh ketrampilan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan pengawasan, (4) ketrampilan teknik (*technical skills*), yaitu kemampuan untuk menggunakan peralatan-peralatan, prosedur-prosedur, atau teknik-teknik dari suatu bidang tertentu. Sebagai pemimpin yang membawahi karyawannya dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya yang efektif harus mampu menerapkan fungsi-fungsi pokok manajemen dan memiliki ketrampilan-ketrampilan manajerial tersebut. Oleh karena itu, kedepan diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan manajerial dan sifat-sifat kepemimpinan yang baik, karena sukses tidaknya seorang pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinannya, terutama ditentukan oleh tingkat ketrampilan tehnis (*technical skill*) yang dimilikinya, dan keahliannya menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik (*managerial skill*).

Menurut Kartini (1994: 37) bahwa indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terdiri dari dua yaitu: (1) *Employee Centered/Job Centered* yaitu gaya kepemimpinan ini adalah suatu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan/berorientasi pada tugas. Gaya kepemimpinan ini cenderung mengembangkan minat kerja serta memberikan sanksi, serta berusaha memberikan latihan kepada karyawan agar bisa menjalankan tugas mereka dengan baik. (2) *Consideration/initiating structure* yaitu gaya kepemimpinan ini adalah gaya kepemimpinan yang penuh pertimbangan/gaya kepemimpinan yang terikat struktur. Gaya kepemimpinan ini cenderung mengabaikan minat kerja para karyawan, sering memberikan sanksi, serta banyak mencampuri pekerjaan bawahan. Adapun indikator yang mempengaruhi motivasi menurut Winardi (2000: 449) yaitu: prestasi, penghargaan/pengakuan, lingkungan kerja, kemajuan, pertumbuhan pribadi.

Bumi Asih Jaya merupakan salah satu perusahaan asuransi jiwa lokal yang cukup besar dan cukup dikenal ditengah air. Sebagai salah satu perusahaan yang telah berpengalaman selama puluhan tahun, Bumi Asih Jaya telah teruji dan terpercaya dimasyarakat sehingga tetap eksis sampai saat ini. Dilihat oleh gagasan pendirinya, KM sinaga, Bumi asih Jaya memiliki visi dan misi dan tujuan yang jelas dan sangat mulia bagi Tuhan dan bagi masyarakat. Dengan usaha untuk memasyarakat asuransi dan mengasuransikan masyarakat, Bumi Asih Jaya menguasai pasar asuransi menengah bawah, dan juga ikut berkompetisi meraih peluang dikelas menengah atas.

Memasuki dekade ke lima, Bumi Asih Jaya memiliki jaringan pemasaran yang luas dan tersebar diseluruh Indonesia. Dengan dukungan kantor 328 kantor pemasaran, Bumi Asih Jaya memiliki lebih dari 6700 orang tenaga kerja yang profesional. Untuk memenuhi cita-cita sebagai perusahaan multinasional, Bumi Asih Jaya mengembangkan usahanya dengan mendirikan beberapa anak perusahaan yang bergerak diberbagai bidang. Kegiatan bisnis dari anak perusahaan Bumi Asih Jaya juga telah merambah keseluruh indonesia.

Untuk memperluas jaringan diluar negeri, dukungan internasional sangat dibutuhkan. Untuk itu Bumi Asih Jaya menjalin hubungan kerjasama dengan beberapa perusahaan asuransi dan reasuransi asing seperti Gilbralte Life (Jepang) dan Munich Re (Jerman). Selain itu Bumi Asih Jaya juga terdaftar sebagai anggota organisasi internasional seperti LIMRA, FALIA, MIA, IIS. Produk asuransi terdiri dari beberapa program yang dirancang sedemikian rupa untuk memberikan manfaat yang berbeda, guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Produk-produk PT. Bumi Asih Jaya tersebut yaitu asuransi perseorangan (asper) dan asuransi kolektif (askol). Pada PT. Asuransi Bumi Asih Jaya Kota Gorontalo untuk produk asuransi perseorangan (asper) terdiri dari beberapa jenis yakni ATB (Asih Tabungan Hari Tua Berharap), ASH (Asih Seumur

Hidup), AGS (Asih Generasi Sejahtera), ADM (Asih Dana Multiguna), dan AIP (Asih Investasi Pendidikan). Sedangkan untuk administrasi kolektif (askol) terdiri dari Asih Tabungan Mandiri (ATM), Asih Perlindungan Kecelakaan (APK), Asih Perlindungan Pendidikan (APP), Asih Perlindungan Sosial (API), Asih Jangkawarsa Penduduk (AJP), Asih Perlindungan Keluarga (APG), dan Jaminan Perawatan Kesehatan (JPK).

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Asuransi Bumi Asih Jaya kota Gorontalo dapat diketahui bahwa dalam rangka untuk mengembangkan perusahaan nampak penerapan gaya kepemimpinan belum optimal, dimana kurangnya perhatian atau motivasi pimpinan terhadap karyawannya yang berjumlah 31 orang. Dari hasil pengamatan pula nampak bahwa motivasi masing-masing karyawan berbeda-beda ada karyawan yang penuh tanggung jawab melaksanakan tugasnya dan berusaha untuk memajukan perusahaan namun ada juga karyawan yang masih rendah motivasi kerjanya, hal ini terlihat dari minimnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Selain itu ada juga karyawan yang merasa lingkungan kerja kurang menyenangkan karena fasilitas sarana dan prasarana yang belum memadai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memformulasikan judul penelitian yakni “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (suatu penelitian pada PT. Asuransi Bumi Asih Jaya Kota Gorontalo)*”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yakni:

1.2.1 Penerapan gaya kepemimpinan yang belum optimal

1.2.2 Kurangnya perhatian atau motivasi pimpinan terhadap karyawannya.

1.2.3 Masih rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan

1.2.4 Kurangnya fasilitas atau sarana/prasarana yang menunjang optimalisasi kegiatan organisasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah yaitu seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bumi Asih Jaya Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bumi Asih Jaya Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari pelaksanaan kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis, khususnya dalam melakukan penelitian maupun pemahaman terhadap teori-teori tentang kepemimpinan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Memberikan konsep sumbangan pikiran kepemimpinan pada PT. Asuransi Bumi Asih Jaya kota Gorontalo dengan harapan kiranya perusahaan ini dapat menerapkan kepemimpinan yang efektif.