

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam perkembangan yang kompetitif dan penuh dengan persaingan yang sangat ketat sekarang ini, setiap organisasi tentunya membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pegawai memerlukan umpan balik atas prestasi kerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan perbaikan mereka pada masa yang akan datang.

Keberhasilan suatu organisasi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor, yakni sumber daya manusia serta sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Anoraga (2003:78) dari kedua faktor tersebut, sumber daya manusia atau pegawai lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya manusia atau pegawai yang memadai, baik dari segi jumlah maupun kemampuannya (kualitasnya), maka dapat dipastikan organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya.

Sejalan dengan itu pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, jelas akan meningkatkan kehidupan organisasi. Loyalitas dan semangat kerja dapat di lihat dari mereka yang merasa senang dengan pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan organisasi. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bekerja dan melaksanakan

tugasnya dengan efektif dan efisien, karyawan tersebut akan memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu sangat di butuhkan dorongan dari pimpinan untuk menggerakkan kegiatan sesuai yang di rencanakan dalam pencapaian visi misi organisasi tersebut.

Seperti kita ketahui bahwa dalam suatu organisasi terdapat fungsi management yaitu *planning, organization, actuating, controlling*. Apabila salah satu unsur tersebut tidak dapat berjalan dengan baik, maka akan menimbulkan ketimpangan dalam semua aktifitasnya sehingga akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Untuk melaksanakan fungsi management tersebut maka di perlukan pemimpin yang baik. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan orang lain. Sebagai pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu mendorong para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang di lakukannya.

Salah satu tantangan yang sering harus di hadapi oleh pemimpin adalah bagaimana menggerakkan bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia memaksimalkan kemampuannya untuk kepentingan organisasi. Seringkali kita menjumpai adanya kepemimpinan yang menggunakan kekuasaan secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya,

tanpa memperhatikan keberadaan yang ada pada bawahannya, Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Hal ini di pertegas oleh Anoraga (2003:2) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Sedangkan menurut Terry (dalam toha 2007:259) merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar di arahkan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Purwanto (2002:73) Motivasi adalah suatu usaha yang dia sadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Sedangkan menurut Reksohadiprodo (dalam Handoko,1997:252) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Dari kenyataan diatas, pemimpin haruslah mampu menciptakan inovasi–inovasi baru dalam rangka mendorong semangat kerja dan motivasi kerja pegawai. Untuk menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi di butuhkan pemimpin yang mempunyai komitmen dalam mengerakan organisasi.

Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) yang beralamat di jalan Andalas adalah salah satu cabang dari perusahaan Badan

Penyelenggara Jaminan Kesehatan yang telah di resmikan melalui PP No.36/1995, merupakan suatu perusahaan yang bekerja menawarkan program jaminan sosial yang merupakan program perlindungan kesehatan bagi tenaga kerja. Tujuan program ini adalah menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko keselamatan kerja. Adapun program yang di tawarkan berupa Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Kematian (JK). Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan Persero Cabang Gorontalo menyadari bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor positif yang dapat memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuannya.

Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) merupakan suatu perusahaan yang bekerja menawarkan program jaminan sosial yang merupakan program perlindungan kesehatan bagi tenaga kerja. Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi dengan manajer dan karyawan mengenai masalah kepemimpinan menemukan fenomena yakni minimnya teguran pimpinan kepada karyawan yang kurang termotivasi dengan pekerjaan yang di berikan, pimpinan tidak cepat tanggap dalam persoalan atau masalah yang ada di kantor tersebut, pekerjaan yang di berikan pimpinan tidak dapat di selesaikan tepat waktu. Dan kurangnya disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor karena jarangya pendidikan dan pelatihan yang di berikan oleh kantor.

Masih adanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, di karenakan kurangnya pemahaman tentang tugas pokok dan fungsi sehingga tidak semua karyawan paham akan tugas yang di berikan pimpinan.

Idealnya kondisi tersebut ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, untuk sedini mungkin melakukan upaya perbaikan sehingga dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, yang pada akhirnya mencapai tujuan dan visi misi perusahaan yang telah di tetapkan. Berbagai fenomena di atas perusahaan perlunya peran kepemimpinan dalam memahami karyawan sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yakni **“Pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada kantor Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Cabang Gorontalo”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

1. Pemimpin kurang memotivasi kerja karyawan sehingga mempengaruhi kerja tingkat efektivitas kerja karyawan.
2. Pekerjaan yang di berikan atasan belum bisa di selesasikan tepat waktu.
3. Kemampuan karyawan dalam penggunaan sarana dan prasarana pada penggunaan komputer belum maksimal.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Seperti yang di uraikan sebelumnya dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan.?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Adapun kegunaan penelitian sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi kerja Karyawan.

### **2. Manfaat praktis**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi bagi instansi pemerintah sebagai bahan masukan yang positif, dalam hal pencegahan kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan Cabang Gorontalo.