

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sebagai sumber daya utama dalam suatu organisasi pemerintahan harus mendapatkan perhatian penuh. Karena salah satu bagian penting yang turut berperan dalam menentukan keberhasilan instansi dalam persaingan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial dan handal. Suatu instansi harus berusaha untuk mencari dan membina karyawannya dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan instansi tersebut.

Dalam suatu sistem operasional instansi pemerintahan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu perlu mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin. Kegiatan mengelola sumber daya manusia dalam hal ini karyawan dan atau karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan secara kontinyu sejak awal seleksi penempatan tenaga kerja, penyesuaian untuk penempatan kerja, pendidikan dan latihan serta kegiatan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik pada suatu instanssi maka perlu adanya pemberian insentif kepada karyawan sebagai bentuk motivasi oleh para karyawan, memberikan

pujian dan rasa respect dari pimpinan dalam bentuk pujian/kenaikan pangkat bagi para karyawan, agar pekerjaannya dapat diselesaikan tepat waktu sehingga pekerjaan menjadi efektif.

Maksimal dan tidaknya hasil kerja tergantung dari kinerja seorang karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi dimana motivasi merupakan kondisi yang diinginkan, menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi dari seorang pemimpin, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja dari seorang pemimpin akan sangat berarti bagi peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja sebagai suatu efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai suatu pencapaian hasil atau tingkat pencapaian pada tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai performance yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mangkunegara, 2011: 67).

Sementara disisi lain dalam upaya meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Pimpinan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Pengarahan dan pemberian motivasi dari pimpinan sangatlah penting karena dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dengan adanya pemberian motivasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika tingkat motivasi tinggi maka secara otomatis akan tinggi pula kinerja karyawannya, sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Hal ini menunjukkan pengaruh pada tingkat kinerja karyawan yang sesuai dengan pemberian motivasi sehingga secara kontinyu semakin meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian sasaran akhir dalam tercapainya motivasi dalam perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan yang selanjutnya memberikan manfaat - manfaat positif bagi perusahaan tersebut.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaiman caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau

bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan instansi. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Sehubungan dengan hal di atas, peneliti telah melakukan survey awal di PT. Asuransi Bumiputra Muda 1967 Cabang Kota Gorontalo. Dari hasil survey ditemukan permasalahan dalam aspek motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Pemberian Motivasi terhadap para karyawan di PT. Asuransi Bumiputra Muda 1967 Cabang Gorontalo yakni berupa insentif, pujian dan respect pimpinan serta kenaikan pangkat.

Berkaitan dengan motivasi kerja, berdasarkan wawancara, permasalahan yang ditemukan yakni para karyawan merasakan bahwa pemberian insentif sebagai bentuk motivasi dirasakan masih kurang oleh para karyawan, kemudian kurangnya pujian dan rasa respect dari pimpinan dalam bentuk pujian/kenaikan pangkat bagi para karyawan yang dapat mencapai target.

Permasalahan dalam hal kinerja karyawan berupa keluhan karyawan berupa masalah pembagian kerja yang tidak merata dan tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif. Kinerja yang kurang baik ini dirasakan pula oleh masyarakat yang menggunakan layanan Asuransi Bumiputra Muda terutama layanan Asuransi Bumiputra Muda. Permasalahn pada motivasi kerja tentunya

akan memberikan dampak bagi kinerja karyawan yang terbukti dari permasalahan motivasi diikuti juga dengan permasalahan kinerja.

Permasalahan tersebut di atas dan fakta-fakta yang peneliti temukan dilapangan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di kantor PT. Asuransi Bumiputra Muda 1967 Cabang Kota Gorontalo dengan mengangkat judul penelitian, yakni: ***“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Asuransi Bumiputra Muda 1967 Cabang Kota Gorontalo”***.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yakni:

1. Pemberian insentif sebagai bentuk motivasi dirasakan masih kurang oleh para karyawan.
2. Kurangnya pujian dan rasa respect dari pimpinan dalam bentuk pujian/kenaikan pangkat bagi para karyawan.
3. Pembagian pekerjaan kepada karyawan yang tidak merata.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka di rumuskan permasalahan penelitian yakni “Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bumiputra Muda 1967 Cabang Kota Gorontalo”.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah yakni untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bumiputra Muda 1967 Cabang Kota Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai mamfaat dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang di angkat untuk diteliti lebih lanjut.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak manajemen.