

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi Indonesia yang menuju ke arah perbankan merupakan kondisi politik yang relatif stabil serta meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap kebutuhan akan jasa, salah satunya perusahaan jasa asuransi. Pertumbuhan tersebut menggambarkan demand atas asuransi yang semakin meningkat, meskipun dalam perjalannya terdapat tantangan yang tidak sedikit. Dimana industri perasuransian di Indonesia saat ini menjadi primadona sebagaimana halnya perbankan. Walaupun peranan dan citra masih jauh dibawah bank, sehingga diperlukan upaya untuk memperkenalkan asuransi dan menyadarkan masyarakat akan pentingnya berasuransi. Perasuransian juga dihadapkan pada tingkat persaingan antar perusahaan yang semakin tinggi.

Guna dapat bersaing dengan perusahaan yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan dan strategi yang merupakan salah satu upaya yang menunjang keberhasilan suatu perusahaan yaitu perusahaan lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan agar karyawan lebih produktif, inovatif, kreatif, dan selalu loyal. Dimana factor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan kepuasan. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya. akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan. inovasi baru

suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Robbins, 2006:367).

Oleh karena itu karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya, namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya factor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu factor internal dan eksternal. Maka dari itu karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan pada perusahaan. Memacu motivasi karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik lagi.

Dengan demikian motivasi merupakan suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010:379). Sedangkan (Mc. Donald, 2007:73) mengemukakan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Hal ini mengandung tiga elemen penting yaitu : bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, motivasi ditandai dengan munculnya rasa/"feeling" yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat

menentukan tingkahlaku manusia, motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Malayu, 2000:140). Dengan demikian motivasi merupakan semangat atau dorongan kerja yang timbul demi mencapai keinginan diri dan tujuan dari suatu perusahaan. Hal ini dipengaruhi oleh banyak factor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional, dan objektif. System imbalan dan berbagai factor lainnya dengan itu kemampuan manager untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektifitas kepemimpinan.

Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para karyawan sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motivasi kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hirarki maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualitas diri dan motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan ninmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negative hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Selain itu target yang tidak tercapai dapat akibatkan oleh kurangnya motivasi, ketidak puasan kerja, kurangnya intensif bagi karyawan atau dapat dikarenakan adanya kebosanan kerja pada karyawan untuk itu

perusahaan juga harus memperhatikan kinerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu asset dari perusahaan agar mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Untuk memotivasi karyawan dapat memberikan imbalan berupa uang ataupun menaikkan jabatan.

Untuk mengukur kinerja karyawan diperoleh dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mengukur kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas yang merupakan jumlah yang dihasilkan, ketepatan waktu, efektifitas dari penggunaan sumber daya dan kemandirian dalam menjalankan fungsi dan komitmen kerja (Robbins: 2006:79).

Salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawan untuk pencapaian target tersebut untuk memotivasi karyawan yaitu perusahaan asuransi PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Gorontalo merupakan salah satu perusahaan jasa asuransi yang bergerak dibidang jasa perhitungan atas resiko atau kerugian. Adapun produk dari PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Gorontalo seperti produk retail Asuransi kecelakaan untuk siswa dan perguruan tinggi yang dikenal dengan (SISWAKOE) dan (MAHASISWSKOE) yang menjamin kecelakaan diri 24 jam bagi siswa dengan membayar premi yang sangat murah dibayar per tahun. Dengan demikian perusahaan PT.Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Gorontalo harus mempunyai strategi untuk mencapai target, tentunya karyawan dituntut memaksimalkan kinerja yang dimilikinya.Namun masih terdapat target yang tidak tercapai dari kinerja karyawan dikarenakan seorang manager belum sepenuhnya memberikan motivasi terhadap karyawannya, serta dorongan untuk dalam mencapai

kerja yang lebih baik. Selain itu manager juga memperhatikan factor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan agar bisa lebih baik lagi. hal ini karena manager belum piawai dalam meningkatkan kinerja karyawannya contohnya dengan memberikan reward memberikan tips atau bonus terhadap karyawan yang mencapai target agar kinerja karyawan lebih meningkat lagi dari sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis termotivasi untuk meneliti masalah ini secara ilmiah melalui suatu penelitian untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja yang dilakukan oleh PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Gorontalo dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang diformulasikan dalam judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi dari masalah diatas adalah :

1. Rendahnya pengetahuan dan keterampilan karyawan yang menyebabkan kualitas kerja menurun.
2. Manager masih belum piawai dalam meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik dari seblumnya.
3. Pemberian insentif terhadap karyawan yang mencapai target belum maksimal sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Gorontalo
2. Seberapa besar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Gorontalo

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Gorontalo
2. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain :

- a. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

- b. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

c. Bagi penulis

Menambah wawasan penulis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen strategi dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan untuk mengembangkan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda Cabang Gorontalo.

4. Bagi Nasabah

Konsumen dapat mengetahui pentingnya berasuransi dan juga mengetahui produk-produk yang ada diperusahaan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda Cabang Gorontalo.