

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi *aset* utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan oraganisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak (*driving force*) dan sebagai agen perubahan (*Agen Of Change*).

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh

Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Dalam hal ini manusia mempunyai kecenderungan seperti yang diungkapkan oleh Mc.Gregor dalam Gomes (2003:192) bahwa manusia seperti teori X dan teori Y. Teori X yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajer harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya. Dengan demikian manajer dapat memotivasi karyawannya dengan melihat karakteristik karyawannya yang satu dengan yang lain berbeda cara memotivasinya.

Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi

dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan kantor PT. AXA Financial Indonesia yang beralamat di Jl. Panglima Sudirman kav: 24 Cabang Malang. Tempat dimana penelitian ini dilaksanakan yang merupakan sebuah grup asuransi terbesar di dunia dengan mengusung tema “*Noble Purpose, Passion for Excellence*”. Pada 2012, AXA berkomitmen untuk memberikan solusi perlindungan terbaik tiap tahap kehidupan nasabahnya. PT AXA Financial Indonesia (AXA Financial) merupakan bagian dari AXA Group, salah satu perusahaan asuransi dan manajemen asset terbesar di dunia yang didukung oleh 163.000 karyawan dan melayani 101 juta nasabah di 57 negara. AXA Financial adalah perusahaan asuransi jiwa dengan jalur distribusi ke agen yang senantiasa memperluas jaringan di Indonesia. Alasan saya memilih perusahaan ini, karena dari 163.000 karyawan yang tersebar di 57 negara

harus bisa melayani semaksimal mungkin pada nasabah. Maka karyawan juga harus termotivasi supaya kinerjanya lebih baik lagi.

Bertitik tolak latar belakang tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk sebuah penelitian skripsi dengan judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Karyawan Pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang)**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada apa yang telah dikemukakan di atas maka penulis merumuskan permasalahan yang akan menjadi inti dari pembahasan dalam skripsi ini, yaitu :

1. Apakah motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang?
2. Apakah motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang?
3. Apakah motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara keseluruhan ditentukan untuk menjawab perumusan masalah yang dikemukakan dalam suatu penelitian. Secara lebih rinci tujuan penelitian meliputi :

1. Menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang.
2. Menjelaskan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang.
3. Menjelaskan pengaruh secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan terkait dengan motivasi kerja dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Diharapkan dapat memberi informasi serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi pihak yang berkepentingan dalam penelitian.

2. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang SDM yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan sebagai :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan mengemukakan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Mengemukakan tentang penelitian terdahulu, menerangkan pengertian motivasi kerja dan kinerja karyawan. Disini juga akan diulas hubungan motivasi dengan kinerja serta dicantumkan model, konsep, dan hipotesis,

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang metode penelitian termasuk didalamnya jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, sumber data, uji validitas, dan reliabilitas, teknik pengumpulan data, instrument penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang sejarah, visi, misi dan fasilitas-fasilitas perusahaan PT. Axa Financial Indonesia, hasil penelitian yang meliputi deskripsi responden, deskripsi variabel, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, dan diakhiri dengan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

