

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi, baik yang berorientasi di bidang jasa maupun produk (barang), perlu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi tersebut dapat dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Organisasi dalam mewujudkan tujuannya, memerlukan adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting, sebab salah satu kebutuhan organisasi adalah memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada harus benar-benar mampu melaksanakan kewajiban masing-masing, dapat diandalkan, mempunyai rasa tanggung jawab tinggi, mempunyai keterampilan, serta pengetahuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan. Sesuai pendapat dari Hasibuan (2002:15) bahwa “Perkembangan sumber daya manusia didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi yang dihasilkan”.

Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah para pelaku perusahaan yaitu pemimpin dan karyawan. Tercapainya tujuan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana para pelaku perusahaan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahlian maupun sikapnya. Hal tersebut diperlukan agar produktivitas kerja dalam perusahaan dapat meningkat serta dapat tercipta kerja sama yang harmonis diantara pemimpin dan karyawan.

Berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan, pemimpin yang efektif sangatlah penting karena pemimpin merupakan salah satu faktor utama pembentuk keunggulan untuk kelangsungan hidup organisasi serta menjadi kunci kemajuan organisasi dimasa yang akan datang. Seorang pemimpin suatu organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuannya dengan baik dalam memotivasi, merencanakan, mengarahkan, menggerakkan, membimbing, membina, dan mengkoordinasikan semua unsur yang ada dalam organisasi seperti dana, daya, sarana, dan prasarana kerja. Pemimpin memegang peranan yang penting, karena memiliki kekuasaan serta kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia serta faktor-faktor produksi yang lain agar dapat mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Hal ini menurut Hasibuan (2002:7) “Pemimpin harus menjadi sumber kegiatan, penanggung jawab hasil yang dicapai dalam aktivitas proses manajemen itu, pemimpin yang harus memiliki sifat inovatif, kreatif, cakap dan berani mengambil keputusan sehingga aktifitas-aktifitas organisasi yang dipimpinnya semakin dinamis”. Hal tersebut sependapat dengan A. De Jong dalam Winardi (2003) yang menyatakan : *“Het word (leadership) geeft duidelijk het begrip leiden aan, in het begrip (leadership) komt het menselijk (social) aspect volleding tot zijn recht”* yang artinya: perkataan *“leadership”* jelas mengungkapkan mengenai aspek pemimpin. Di dalam pengertian *“leadership”* aspek manusia (sosial) benar-benar nyata. Oleh karena itu pemimpin sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk mampu bekerja sama dengan karyawannya.

Seorang pemimpin harus mampu berperan secara aktif dalam menggerakkan karyawan serta mampu bekerjasama dengan karyawan, karena perencanaan suatu program organisasi tidak akan mencapai sukses jika tidak ada hubungan serta kerja sama yang baik diantara keduanya. Pemimpin seperti ini lebih banyak bekerja dibandingkan berbicara, lebih banyak memberikan contoh-contoh dalam kehidupan berorganisasi dibandingkan berbicara tanpa bukti serta lebih banyak berorientasi pada karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Ponser dalam Hasibuan (2004:13) yang menyatakan bahwa “Pemimpin yang paling dikagumi yaitu jujur, berorientasi ke depan, kompeten, membangkitkan semangat, cerdas, berwawasan adil, berwawasan luas, mendukung, dapat dipercaya, dapat diandalkan, kooperaif, tegas, imajinatif, berani, perhatian dan independen”. Sedangkan karyawan disini merupakan pelaksana pekerjaan yang memerlukan dorongan atau motivasi untuk meningkatkan semangat kerja, sehingga dengan motivasi yang tinggi tersebut akan meningkatkan produktivitas organisasi.

Pemberian motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau dan mampu bekerja giat demi pencapaian hasil yang optimal. Sebelum memotivasi kerja karyawan, seorang pemimpin harus mengetahui konsep motivasi itu sendiri. Hal tersebut dilakukan agar pemimpin memahami bahwa karyawan juga manusia yang mempunyai martabat dan harga diri sehingga pemimpin tidak akan memperlakukan karyawan sebagai perahan tetapi sebagai *partner* kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut

Hasibuan (2003:92) motivasi adalah “Dorongan atau Daya Penggerak”, dimana motivasi ini diberikan hanya kepada manusia, khususnya kepada para karyawan.

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan menyalurkan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu dan terampil saja, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja secara ikhlas dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Seperti yang telah kita ketahui bahwa memotivasi karyawan tidak semudah membalik telapak tangan. Hal ini dikarenakan motivasi yang dimiliki setiap individu berbeda-beda baik yang berasal dari perbedaan latar belakang keluarga, politik, ekonomi, pendidikan maupun sosial budaya.

Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu, merupakan salah satu perusahaan asuransi jiwa nasional yang senantiasa berusaha berada di benak dan di hati masyarakat Indonesia dengan menyediakan pelayanan dan produk jasa asuransi jiwa berkualitas. AJB Bumiputera 1912 tidak berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang kepemilikannya hanya oleh pemodal tertentu. Sejak awal pendiriannya, Bumiputera sudah menganut sistem kepemilikan dan penguasaan yang unik, yakni berbentuk badan usaha "mutual" atau "usaha bersama". Semua pemegang polis adalah pemilik perusahaan yang mempercayakan wakil-wakil mereka di Badan Perwakilan Anggota (BPA) untuk mengawasi jalannya perusahaan. Asas tersebut disebut juga asa mutualisme, yang kemudian dipadukan dengan idealisme dan profesionalisme pengelolanya, yang kemudian menjadi kekuatan utama AJB Bumiputera 1912 hingga kini.

AJB Bumiputera 1912 bergerak di bidang *Business Poliss*, dimana pemberian balas jasa diberikan berdasarkan kinerja yang dicapai oleh karyawan. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat memacu mereka untuk bekerja lebih giat lagi. Karyawan yang melakukan pekerjaan sama secara terus menerus, suatu saat pasti akan merasa jenuh apalagi perusahaan asuransi merupakan perusahaan yang berorientasi target. Terdapat berbagai cara yang bisa dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan, diantaranya dalam bentuk pemberian promosi, pemberian tambahan penghasilan dan pemberian hadiah. Cara lain yaitu dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik atau kurang sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan mengetahui bentuk serta teknik memotivasi kerja yang tepat oleh pemimpin, maka diharapkan karyawan akan lebih termotivasi dan akan semakin mencintai pekerjaannya. Apabila karyawan sudah mencintai bidang pekerjaannya, maka keinginan untuk pindah kerja ke organisasi lain akan semakin kecil kemungkinannya. Hal tersebut pastinya akan lebih menguntungkan masing-masing pihak, baik pihak karyawan, pemimpin maupun pihak perusahaan.

Mengingat pentingnya faktor peranan seorang pemimpin serta pemahaman akan motivasi kerja karyawan, maka peneliti mengambil judul: *Peranan Pemimpin dalam Memotivasi Kerja Karyawan (Studi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu).*

B. Perumusan Masalah

Melihat bahwa peranan pemimpin masih menjadi sebuah kontributor kunci dalam memotivasi kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu , maka dalam penelitian ini masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran peranan seorang pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan pada Asuransi Jiwa Besama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menggambarkan peranan seorang pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan pada Asuransi Jiwa Besama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu.
2. Untuk menggambarkan motivasi kerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu.

D. Kontribusi Penelitian

Dari hasil penelitian ini, kontribusi yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian dan pengetahuan bagi manajemen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu, berkaitan dengan metode-metode yang dilakukan seorang pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan. Bagi perusahaan itu sendiri diharapkan mampu menambah masukan yang bersifat membangun terkait dengan judul yang diteliti.

2. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi peneliti sebagai tambahan wacana ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan peranan pemimpin dalam memotivasi karyawan. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi pembandingan dan informasi bagi para peneliti lain yang akan meneliti kajian serupa dimasa yang akan datang.

E. Sistematika Pembahasan

Agar memperoleh suatu gambaran yang lebih jelas, penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yang merupakan suatu rangkaian yang memiliki keterkaitan.

Adapun sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian yang berjudul Peranan Pemimpin Dalam Memotivasi Kerja Karyawan, selain itu juga berisi perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, peneliti menjelaskan dan menguraikan mengenai konsep mengenai obyek penelitian, pendapat yang dikemukakan para ahli, serta tulisan-tulisan ilmiah yang berkaitan dengan pemimpin dan motivasi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, antara lain penjelasan mengenai jenis penelitian, fokus penelitian, pemilihan lokasi penelitian, sumber data, pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan penjelasan dari hasil penelitian yang berupa gambaran umum lokasi penelitian, data fokus penelitian, penganalisaan dan penginterpretasian data.

BAB V : PENUTUP

Pada bab yang terakhir ini merupakan penutup, dimana peneliti memuat kesimpulan serta memberikan saran-saran yang dapat membantu perusahaan yaitu AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu terkait dengan Peranan Pemimpin dalam Memotivasi Kerja Karyawan.