

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prilaku manusia itu pada hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa prilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan . Satuan dasar dari setiap prilaku adalah kegiatan. Sehingga dengan demikian semua prilaku itu adalah serangkaian aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi , karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud , tanpa peranan aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peranan aktif karyawan tidak di ikut sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi.

Setiap perusahaan pada umumnya bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil , tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan , jika mereka tidak mau bekerja giat.

Setiap karyawan mempunyai arti tertentu karena memberi kemungkinan bermanfaat bagi organisasi dimana ia bekerja dan karyawan ini akan lebih berarti apabila dalam dirinya terkandung semangat kerja yang tinggi.

Agar kemungkinan itu menjadi kenyataan perlu dilakukan suatu usaha. Usaha untuk merealisasikan kemungkinan tersebut antara lain dengan jalan pemberian motivasi kepada karyawan yang bersangkutan sehingga karyawan tersebut mau bekerja dengan segala daya upayanya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias dan mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi karyawan pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Beberapa kebijakan yang dilaksanakan saat ini oleh PT. Asuransi Takaful Keluarg Cab. Bandung dalam hal motivasi yang diberikan kepada karyawan agar semangat kerja karyawan meningkat antara lain mengikut sertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan; komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi; pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapainya; wewenang yang didelegasikan maksudnya mendelegasikan sebagian wewenang dan kebebasan

untuk mengambil keputusan-keputusan , dan kreativitas kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer; perhatian timbal balik maksudnya memotivasi karyawan dengan mengemukakan keinginan/ harapan organisasi/ perusahaan kepada karyawan dan memahami serta berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan karyawan dari perusahaan/ organisasi. Mengenai semangat kerja karyawan yang ada pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Cab. Bandung masih relatif baik, hal ini terbukti dari meningkatnya produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta karyawan selalu memperhatikan pekerjaan yang dilaksanakannya.

Dari serangkaian uraian di atas dapat dikemukakan, bahwa karyawan sebagai inti dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan organisasi/ perusahaan dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja tinggi para karyawan tidak akan mudah menyerah terhadap persoalan-persoalan yang dihadapinya dan juga akan senantiasa berusaha menguasai setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat diharapkan segala sumber daya bisa dimanfaatkan seoptimal dan seefisien mungkin.

Esensi dari semangat kerja ini merupakan suatu hal yang diperlukan pula oleh PT. Asuransi Takaful Keluarga Cab. Bandung dalam melaksanakan tugas-tugas operasionalnya. Untuk itu agar tugas-tugas operasional perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar kepada semua karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan penuh semangat. Sehingga usaha-usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan lebih terjamin keberhasilannya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seberapa jauh organisasi atau perusahaan mampu melaksanakan tugas-tugas operasionalnya secara lancar dan memuaskan ditentukan oleh orang-orang yang bekerja didalamnya. Karena itu harus dihindarkan cara kerja karyawan yang asal-asalan yang kurang peduli terhadap tugas dan kewajibannya.

Dengan mengacu pada uraian-uraian di atas dan atas dasar pemikiran pentingnya semangat kerja bagi karyawan, maka penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mungkin dapat mempengaruhi semangat kerja. Dalam hal penulis membatasi diri pada faktor-faktor tertentu saja. Faktor yang dimaksud adalah Motivasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

Apakah ada hubungan antara Motivasi dengan Semangat Kerja Karyawan dan seberapa besar hubungannya satu sama lain ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka pada penelitian ini dibatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku pegawai/karyawan agar supaya mengarah kepada tercapainya tujuan PT. Asuransi Takaful Keluarga cab. Bandung.

2. Semangat kerja karyawan adalah suatu sikap kejiwaan dari pegawai / karyawan maupun kelompok yang berhubungan dengan kondisi atau suasana kerja dalam suatu organisasi dan ditandai oleh adanya kesediaan untuk saling bekerjasama dari masing-masing karyawan, rasa disiplin yang tinggi serta adanya kesenangan atau kepuasan terhadap pekerjaan juga rasa kegairahan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang mendorong mereka untuk bekerja secara baik dan produktif.

D. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi pemberian motivasi yang ada pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Cab. Bandung.
2. Untuk mengetahui deskripsi semangat kerja karyawan yang ada pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Cab. Bandung.
3. Untuk mempelajari dan mengetahui besarnya hubungan antara motivasi dengan semangat kerja karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk kepentingan-kepentingan sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam hal kebijakan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Untuk memberikan informasi tentang penerapan teori-teori yang berhubungan dengan motivasi dan semangat kerja karyawan di PT. Asuransi Takaful Keluarga Cab. Bandung.
3. Untuk menyajikan informasi yang relevan bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

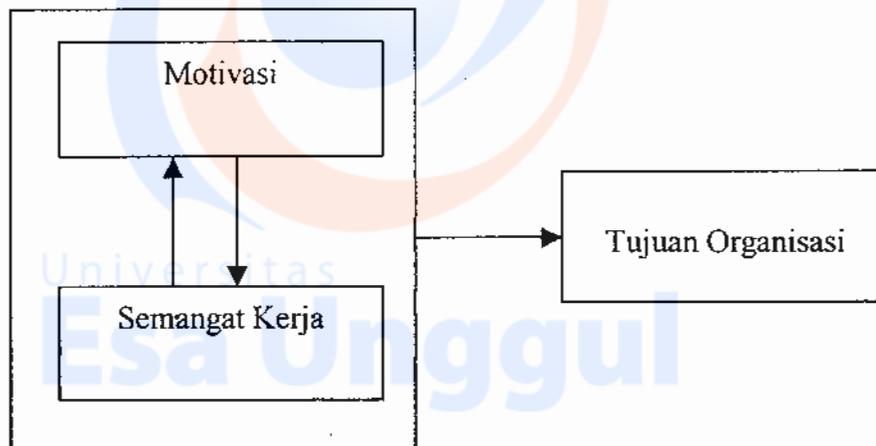
F. Kerangka Pikir

Setiap karyawan mempunyai arti tertentu karena memberi kemungkinan bermanfaat bagi organisasi dimana ia bekerja dan karyawan ini akan lebih berarti apabila dalam dirinya terkandung semangat kerja yang tinggi.

Pada dasarnya tujuan dari organisasi hanya dapat dicapai oleh manusia, oleh karena itu manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam merealisasikan tujuan tersebut. Manusia dalam hal ini adalah karyawan yang dapat dimanfaatkan agar memberikan sumbangan bekerja dengan maksimal, dan dapat memberikan manfaat pada organisasi atau perusahaan.

Agar kemungkinan itu menjadi kenyataan perlu dilakukan suatu usaha. Usaha untuk merealisasikan kemungkinan tersebut antara lain dengan jalan pemberian motivasi kepada karyawan yang bersangkutan sehingga karyawan tersebut mau bekerja dengan segala daya upayanya.

Dari kerangka pikir diatas, maka dapat disimpulkan dengan sebuah gambar kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka pikir penelitian

G. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan kerangka pikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- Ada hubungan positif antara variabel Semangat Kerja (Y) dengan variabel Motivasi (X)