

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Asuransi

Usaha perasuransian merupakan salah satu badan usaha bergerak dibidang keuangan bukan bank, yang menyajikan layanan perlindungan untuk mengatasi risiko-risiko keuangan dan nantinya akan menggantikan kerugian yang diderita dengan memberikan sejumlah uang yang telah menjadi kesepakatan bersama.

Menurut Danarti (2011 , p. 6) Asuransi atau yang dalam bahasa Belanda “verzekering” berarti pertanggungan. Ada dua pihak yang terlibat dalam asuransi yaitu pihak yang sanggup menanggung atau menjamin bahwa pihak yang lainnya akan mendapat penggantian suatu kerugian, yang mungkin akan ia derita sebagai akibat dari suatu peristiwa yang semula belum tentu akan terjadi atau semula belum dapat ditentukan saat akan terjadinya.

Jasa asuransi dalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan dalam menghadapi risiko keuangan yang timbul sebagai akibat datangnya kematian dan menimbulkan masalah bagi yang ditinggalkan ataupun risiko atas harta benda yang dimiliki.

Asuransi menurut Undang-Undang No.40 tahun 2014 tentang Perasuransian pada Ketentuan Umum Pasal 1 yang menyebutkan bahwa Asuransi adalah perjanjian antara dua pihak, yaitu perusahaan

asuransi dan pemegang polis, yang menjadi dasar bagi penerimaan premi oleh perusahaan asuransi sebagai imbalan untuk:

- a. Memberikan penggantian kepada tertanggung atau pemegang polis karena kerugian, kerusakan, biaya yang timbul, kehilangan keuntungan, atau tanggung jawab hukum pihak ketiga yang mungkin diderita tertanggung atau pemegang polis karena terjadinya suatu peristiwa yang tidak pasti, atau
- b. Memberikan pembayaran yang didasarkan pada meninggalnya tertanggung atau pembayaran yang didasarkan pada hidupnya tertanggung dengan manfaat yang besarnya telah ditetapkan dan/atau didasarkan pada hasil pengelolaan dana.

Asuransi menurut Bab Sembilan pasal 246 KUHD (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang) adalah Asuransi atau penanggungan adalah suatu perjanjian dimana seorang penanggung mengikat diri pada tertanggung dengan menerima suatu premi untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan mungkin akan diderita karena suatu peristiwa tertentu.

Berdasarkan definisi tersebut, asuransi adalah suatu alat untuk mengurangi resiko yang melekat pada usaha tertentu, dimana didasari oleh aturan-aturan hukum yang didalamnya telah dijelaskan bahwa berdasarkan perjanjian kedua belah pihak yaitu Tertanggung (Nasabah) kepada Penanggung (Pihak Asuransi) apabila terjadi kerugian tertanggung yang berkepentingan akan merasa aman dari ancaman tersebut, sebab jika kerugian itu betul-betul terjadi penanggunglah yang akan menggantinya.

2.1.1.1. Unsur-unsur dalam Asuransi

Menurut Danarti (2011, p. 13) Berdasarkan definisi mengenai asuransi terdapat empat unsur yang terkandung dalam asuransi, yaitu :

1. Pihak tertanggung (*insured*) yang berjanji untuk membayar uang premi kepada pihak penanggung, sekaligus atau secara berangsur-angsur.
2. Pihak penanggung (*insure*) yang berjanji akan membayar sejumlah uang atau santunan kepada pihak tertanggung, sekaligus atau secara berangsur-angsur apabila terjadi sesuatu yang mengandung unsur tak tertentu.
3. Suatu peristiwa (*accident*) yang tak tertentu (tidak diketahui sebelumnya).
4. Kepentingan (*interest*) yang mungkin akan mengalami kerugian karena peristiwa yang tak tertentu.

2.1.1.2. Fungsi dan manfaat asuransi

a) Fungsi asuransi

Menurut Arthesa, Ade & Handiman, Edia (2006, p. 237) asuransi memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

1. Memberikan rasa aman dan perlindungan. Pihak tertanggung akan mendapatkan rasa aman dari perlindungan yang diberikan oleh pihak asuransi. Yakni, risiko keuangan akibat kehilangan, kebakaran, kerusakan, kematian, dan risiko lainnya dapat diatasi dengan penggantian sejumlah dana tertentu sesuai dengan nilai pertanggungan.
2. Fungsi tabungan dan sumber pendapatan lain. Beberapa jenis asuransi juga berfungsi sebagai tabungan atau sumber pendapatan. Yakni, selain memberikan manfaat berupa bunga dari hasil akumulatif total premi yang dibayarkan.
3. Alat penyebar risiko. Risiko yang seharusnya diterima sepenuhnya oleh tertanggung dapat disebarkan kepada penanggung, sehingga tertanggung mendapatkan rasa aman dalam menjalankan aktivitasnya. Konsekuensi dari penyebaran risiko ini adalah kewajiban premi yang harus dibayar oleh pihak tertanggung.
4. Pendistribusian biaya dan manfaat yang lebih adil. Nilai pertanggungan dan besarnya premi ditentukan berdasarkan aspek keadilan bagi kedua belah pihak yang merasa diuntungkan atau dirugikan atas kesepakatan yang terjadi. Perhitungan besarnya premi dan nilai pertanggungan hanya dapat dilakukan oleh ahli aktuaria yang mempunyai kredibilitas baik dan dilakukan dengan perhitungan yang tepat.

b) Manfaat Asuransi

Menurut Martono (2002, pp. 145-146) asuransi memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Rasa aman dan perlindungan. Sebagai individu maupun pengusaha, polis yang dimiliki memberikan rasa aman atas kerugian yang mungkin akan terjadi.
2. Pendistribusian biaya dan manfaat yang lebih adil. Nilai pertanggungan dan besarnya premi diperhitungkan secara akurat dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Semakin besar nilai pertanggungan semakin besar pula premi yang harus dibayar oleh tertanggung.
3. Polis asuransi dapat dijadikan jaminan memperoleh kredit dan dapat dijadikan sebagai kelengkapan memperoleh kredit. Besar kredit yang dapat diberikan oleh perusahaan asuransi kepada tertanggung sesuai dengan nilai pertanggungan. Untuk memperoleh kredit dari bank diperlukan agunan (berupa rumah, gedung) dan agunan tersebut harus diasuransikan.
4. Berfungsi sebagai tabungan dan sumber pendapatan. Premi yang dibayar oleh tertanggung memiliki unsur tabungan yang memperoleh pendapatan berupa bunga dan bonus tambahan sebagai perjanjian.

2.1.1.3. Jenis – jenis asuransi

Menurut Danarti (2011 , p. 42) jenis - jenis asuransi dapat dibagi menjadi beberapa macam yaitu:

a. Dari segi sifatnya:

1. Asuransi sosial atau asuransi wajib dimana keikutsertaannya adalah paksaan bagi warga Negara. Asuransi sosial adalah program asuransi wajib yang diselenggarakan pemerintah berdasarkan undang – undang. Maksud dan tujuan asuransi sosial adalah menyediakan jaminan bagi masyarakat dan tidak bertujuan untuk mendapat keuntungan komersil.

Contoh : Askes, Taspen, dll.

2. Asuransi sukarela, dalam asuransi ini tidak ada paksaan bagi siapa pun untuk menjadi anggota. Jadi setiap orang bebas memilih untuk menjadi anggota atau tidak Contoh: PT Jasa INDONESIA, PT Jiwasraya, AJB Bumi Putera, PT Prudential, PT Lippo Live,dll.

b. Dari segi objek dan bidang usahanya:

1. Asuransi Orang

Asuransi orang meliputi beberapa macam diantaranya sebagai berikut:

a. Asuransi Jiwa

Pada hekekatnya asuransi jiwa merupakan asuransi khusus yang bergerak di bidang jasa perlindungan terhadap keselamatan jiwa seseorang dari ancaman bahaya kematian. Contohnya adalah asuransi kecelakaan diri, asuransi jiwa berjangka, asuransi jiwa seumur hidup.

b. Asuransi Kesehatan

Ini adalah sebuah jenis produk asuransi yang secara khusus menjamin biaya kesehatan atau perawatan para anggota asuransi tersebut jika mereka jatuh sakit atau mengalami kecelakaan. Secara garis besar ada dua jenis perawatan yang ditawarkan oleh perusahaan asuransi yaitu rawat inap dan rawat jalan

c. Asuransi Dana Pensiun

Menjadi tua itu pasti, tetapi dalam kondisi seperti apa masa tua nantinya, tentu masih menjadi pertanyaan karena berada dalam ketidakpastian. Itulah mengapa diperlukan perencanaan hidup salah satu perencanaan financial untuk masa pensiun agar hidup tetap terjamin dan tidak membebani orang lain. Merencanakan tabungan hari tua sebaiknya dilakukan sebelum masa produktif berakhir. Sebab dimasa tua nanti kita sudah tidak mampu bekerja lagi. Asuransi Dana Pensiun adalah salah satu bentuk investasi untuk menjamin hari tua. Memiliki asuransi sama halnya dengan mengalihkan biaya yang harus kita keluarkan menjadi tanggungan pihak asuransi.

2. Asuransi Umum atau Kerugian

Asuransi kerugian terdiri dari berbagai jenis atau cabang pertanggungan yaitu:

1. Asuransi Kebakaran (*Fire Insuranc*)
2. Asuransi Paket Rumah Tangga (*Home Insurance*)
3. Asuransi Paket Toko (*Shophause Insurance*)
4. Asuransi *Prorerty All Risks*
5. Asuransi Gempa Bumi (*Eartquake Insurance*)
6. Asuransi Rekayasa (*Engineering Insurance*)
7. Asuransi Aneka (*Miscellaneous*)
 - a. Asuransi Pencurian (*Burgery*)
 - b. Asuransi Uang (*Money Insurance*)
 - c. Asuransi Kecelakaan (*Personal Accident*)
 - d. Asuransi Keluarga (*Family Personal Accident*)

e. Asuransi Kesehatan (*Health Insurance*)

f. Asuransi Perjalanan (*Travel Insurance*)

8. Asuransi Jaminan (*Bonding/ Guarante*)

a. Jaminan Tender (*Bid Bond*)

b. Jaminan Uang Muka (*Advance Payment Bond*)

c. Jaminan Pelaksanaan (*Performance Bond*)

d. Jaminan Pemeliharaan (*Maintenance Bond*)

3. Perusahaan Reasuransi Umum

Perusahaan reasuransi umum merupakan perusahaan asuransi yang bidang usahanya menanggung risiko yang benar – benar terjadi dari pertanggungan yang telah ditutup oleh perusahaan asuransi jiwa atau asuransi kerugian.

4. Perusahaan Asuransi Sosial

Perusahaan asuransi social merupakan perusahaan asuransi yang bidang usahanya menanggung risiko financial masyarakat kecil yang kurang mampu perusahaan ini diselenggarakan oleh pemerintah, contohnya: Perum Taspen, PT Astek dan PT Jasa Raharja.

2.1.2. Manajemen

2.1.2.1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang bagaimana cara mengorganisasi untuk mengatur, mengarahkan, merencanakan sumber daya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu (2006, p. 2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan tertentu.

Perusahaan akan dikatakan sukses apabila memiliki manajemen yang baik. Tugas manajerlah yang harus merencanakan, mengelola, mengorganisasikan, mengendalikan dan mengarahkan suatu perusahaan agar terlaksananya visi misi serta tujuan perusahaan. Manajer disini adalah sebagai pelaku dalam memajemen suatu perusahaan. Yang kita ketahui bahwa manajemen dalam sebuah perusahaan terbagi menjadi beberapa bidang diantaranya manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen keuangan, manajemen operasional, dan manajemen pemasaran. Bidang tersebut saling berkaitan satu sama lainnya karena perusahaan bukan hanya memerlukan manajemen sumber daya manusia saja dalam mendukung tercapainya tujuan, perusahaan juga memerlukan manajemen keuangan, operasional dan juga pemasaran yang baik dalam proses untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, sehingga peran manajemen didalam perusahaan sangat berpengaruh dengan keberhasilan tidaknya suatu tujuan perusahaan.

2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.3.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah salah satu kategori bidang manajemen yang mempunyai fungsi atau tugas untuk menkoordinasi sumber daya perusahaan untuk terealisasinya kegiatan-kegiatan secara efektif dan efisien.

Menurut Robbin dan Coulter (2007, p. 8) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terealisasi secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Efisien berarti memperoleh masukan (*output*) terbesar dari pengeluaran (*input*) terkecil. Sedangkan, efektif adalah menyelesaikan kegiatan-kegiatan yang sesuai sasaran organisasi.

Menurut Hasibuan (2007, p. 21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengadaan, kompensasi dan pemberhentian.

Dapat disimpulkan, pendapat diatas menjelaskan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia sangatlah penting untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja. Segala permasalahan yang ada didalam sumber daya manusia merupakan tantangan sendiri bagi manajemen. Dimana keberhasilan perusahaan ditentukan kualitas dan kuantitas dari sumber daya manusianya, jika sumber daya manusianya sesuai dengan fungsi manajemen keberhasilan perusahaan akan tercapai.

2.1.4. Kepemimpinan

2.1.4.1. Pengertian dan fungsi kepemimpinan

Aktifitas organisasi atau perusahaan akan dilakukan oleh orang secara bersama-sama, saling membantu dan menjalankan hubungan komunikasi satu dengan yang lainnya untuk memenuhi tujuan sesuai dengan tugas masing-masing. Meskipun sudah dibentuk sistem kerja dalam suatu perusahaan, dalam praktek kerja selalu ada salah satu orang karyawan atau lebih yang berperan aktif dibanding karyawan lainnya.

Tatanan hubungan kerja yang terbuka dan kondusif antara karyawan dan pemimpin sangat dibutuhkan untuk menciptakan kepemimpinan yang efektif didalam organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Kepemimpinan merupakan gaya yang dipakai pemimpin dalam menjalankan tugasnya untuk menciptakan hasil-hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Sedangkan pemimpin adalah pelaku utama yang menjadi panutan atau contoh dalam sebuah organisasi dan mempunyai tugas dan wewenang lebih besar demi berkembangnya sebuah organisasi.

Menurut Sudarmanto (2009, p. 133) Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Siagian (2002, p. 62) pengertian Kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin disenanginya.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Menurut (Danim, 2012, p. 61) Ada lima fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki yang perlu diketahui:

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak luar.
3. Pemimpin selaku komunikator yang efektif.

4. Mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke dalam untuk menangani situasi konflik internal.
5. Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

2.1.4.2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Menurut Nawawi (2003, p. 115) “gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya”.

Menurut Miftah Thoha (2012, p. 49) Gaya kepemimpinan yaitu merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Kesimpulan pengertian diatas sangat jelas sekali bahwa melalui gaya kepemimpinan seseorang pemimpin harus bisa mempengaruhi dan menggerakkan tingkah laku bawahannya atau orang lain untuk mencapai tujuan.

2.1.4.3. Tipe-tipe gaya kepemimpinan

Menurut Luthans (2005, p. 557) Gaya kepemimpinan menurut Teori Path-Goal (Jalan Tujuan) adalah:

- 1) Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan direktif Yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau lugas khusus (otokrasi). Tipe ini merupakan praktek kepemimpinan otoriter, anggota atau bawahan tidak pernah berkesempatan untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat,

apalagi dalam pengambilan keputusan gaya seperti ini didasarkan pada penggunaan kekuatan, kekuasaan dan wewenang memberikan petunjuk spesifik untuk kinerja bawahannya. Pemimpin tipe Kepemimpinan Direktif ini menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan-bawahannya yang melaksanakan. Pelaksanaannya sangat tegang pula, sehingga lebih tepat apabila kepemimpinan atau pemimpin tipe ini dimanfaatkan untuk keadaan darurat, dimana suatu konsultasi dengan bawahan sudah tidak mungkin lagi.

2) Kepemimpinan Suportif

Kepemimpinan suportif yaitu gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan. Pemimpin tipe ini biasanya menunjukkan sikap yang ramah dan menunjukkan kepedulian pada bawahannya, mempertimbangkan kebutuhan dari para bawahan, menunjukkan perhatian mereka untuk menciptakan kesejahteraan dan ramah lingkungan kerja. Hal ini termasuk meningkatkan motivasi dari diri dan membuat pekerjaan lebih menarik. Gaya seperti ini sangat efektif ketika menghadapi Pekerjaan yang sulit, stres, membosankan atau berbahaya. Perilaku ini sangat diperlukan dalam situasi di mana tugas atau hubungan fisik atau psikologisnya kurang baik.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif yaitu gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan. Perilaku pemimpin yang partisipatif mengharapkan adanya

saran-saran dari bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, bawahannya merasa lebih dihargai oleh atasannya karena mereka dianggap mampu berperan dalam pengambilan keputusan. Dengan gaya kepemimpinan seperti ini, hubungan antara pemimpin dengan bawahan akan terjaga dengan baik.

2.1.4.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Menurut Tannebaum dan Warren H.Schmidt, dalam (Kadarman, 2001, p. 145) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang manajer, yaitu:

a. Karakteristik manajer.

Cara seorang manajer memimpin banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman masa lalunya, nilai-nilai yang dianutnya dan sebagainya. Misalnya jika seorang manajer mempunyai keyakinan bahwa kebutuhan organisasi harus lebih diutamakan dari pada kebutuhan individu. Kemungkinan besar ia akan sangat mengarahkan aktivitas pegawainya.

b. Karakteristik bawahan.

Seorang manajer akan memberi kebebasan dan mengikut sertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan bila bawahan dianggap cukup berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengatasi masalah secara efektif. Apabila bawahan memahami dengan baik tujuan organisasi, mempunyai pengetahuan dan pengalaman untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien, manajer akan cenderung untuk bersifat demokratik dan mengikut sertakan bawahan dalam

kepemimpinan. Tetapi bila bawahan dalam dipandang tidak mempunyai kemampuan tersebut, manajer cenderung bergaya otoriter.

c. Karakteristik organisasi

Seorang manajer akan menentukan gaya kepemimpinan berdasarkan iklim organisasi.

2.1.5. Motivasi kerja karyawan

2.1.5.1. Pengertian motivasi kerja karyawan

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Stephen P. Robbins (2001, p. 166) Motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Winardji (2002, p. 2) Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Sedangkan, menurut Hasibuan (2003, p. 92) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah cara-cara yang ada dalam diri seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan serta memberi dukungan semangat kerja agar hasil sesuai dengan sasaran tujuan. Oleh karena itu motivasi kerja karyawan

sangat penting untuk mengembangkan kinerja karyawan agar semakin produktif.

2.1.5.2. Tujuan motivasi

Menurut Farida, Umi & Hartono, Sri (2016, p. 26) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.5.3. Jenis-jenis motivasi

Menurut Farida, Umi & Hartono, Sri (2016, p. 28) jenis motivasi dibagi menjadi dua diantaranya sebagai berikut:

- a. Motivasi positif (Insentif Positif)

Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan

memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar atau proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapat hadiah.

- b. Motivasi negative (Insentif Negatif)

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman atau proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

2.1.5.4. Teori-teori motivasi

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja sumber daya manusianya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Maslow terhadap teori tentang motivasi manusia yang dikutip oleh Winardji (2002, pp. 13-16) kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apa bila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan kita tidak mungkin mengetahui perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya. Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologi

yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar

b. Kebutuhan rasa aman

yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya,

pertentangan, dan lingkungan hidup.

c. Kebutuhan sosial

yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berasosiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk diterima oleh rekan – rekannya.

d. Kebutuhan akan penghargaan

yaitu kebutuhan untuk penghargaan dari diri maupun dari pihak lain. Mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, dan pengetahuan.

e. Kebutuhan untuk merealisasikan diri

yaitu kebutuhan - kebutuhan hidup untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya. Untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan, untuk menjadi kreatif dalam arti kata seluas –luasnya.

2.1.5.5. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012, p. 296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1. Faktor internal yang dapat memberi motivasi pada seseorang diantaranya : kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja.
2. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi pada seseorang diantaranya : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai,

supervise yang baik, ada jaminan karier, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel.

Faktor –faktor tersebut merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam motivasi kerja karyawan, sehingga perlu diperhatikan oleh pihak manajemen agar jangan sampai karyawan kehilangan motivasi kerja hanya karena tidak diperhatikan oleh pimpinan dan pihak manajemen organisasi.

2.1.6. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan

Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi kerja bawahannya, oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan, Malayu (2002, p. 169), menyebutkan bahwa Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin atau seorang manajer dalam suatu organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Sedangkan, menurut Thoah,Miftah (2005, p. 137) Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sangat erat, dimana gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja.

Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukannya kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi karyawannya dengan gaya kepemimpinan yang tepat.

2.2. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut sangat penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian ini.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

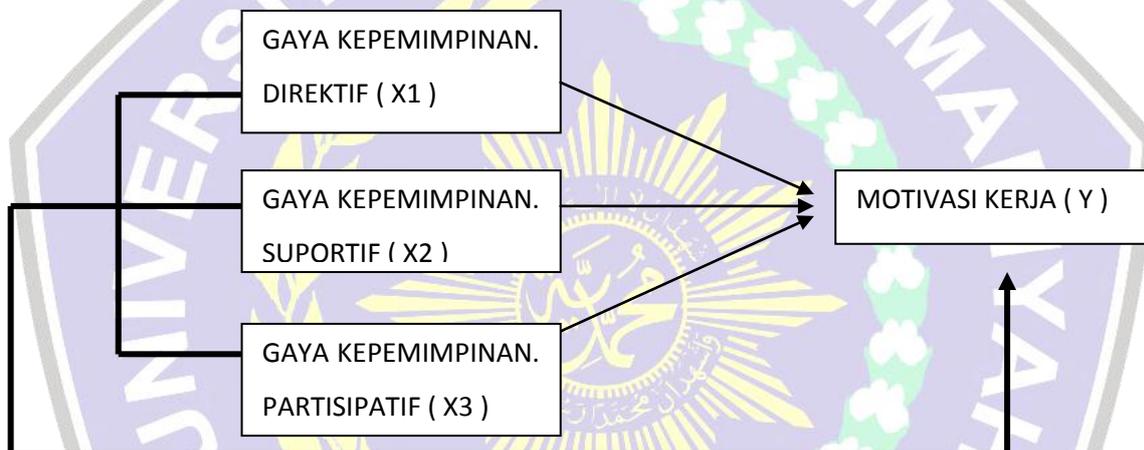
No.	Peneliti dan Tahun	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Anggun Pratiwi, Kusdi Rahardjo & Ika Ruhana	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan PATH-GOAL Pada Karyawan Strategic Bussines Unit PT.SIER (Persero) Surabaya).	Gaya Kepemimpinan direktif, suporif, partisipatif dan orientasi kerja, motivasi kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan untuk uji parsial semua variabel bebas mempunyai nilai signifikan alpha dibawah 0.05 membuktikan bahwa ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

2.	Eny widya H., 2015	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Kosoema Nanda Putra Klaten)	Gaya kepemimpinan, komitmen karyawan dan Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. 2) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan 3) Komitmen Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Reni 2015	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda.	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda.

2.3. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran merupakan hasil ide pemikiran tentang rencana objek pemikiran yang digambarkan dalam bentuk skema yang mencakup variabel yang akan diteliti sampai dengan rencana penggunaan alat analisis untuk menarik kesimpulan.

Guna memperoleh gambaran mengenai arah penelitian serta untuk memperoleh kesatuan jawaban yang lebih jelas mengenai permasalahan dalam penelitian perlu adanya kerangka pemikir. Adapun kerangka pemikiran disajikan dalam bagan dibawah ini :



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa fokus penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Supportif, Dan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Ajb Bumi Putera Cabang Ponorogo .

2.4. HIPOTESIS

Menurut (Sugiyono, 2009) Uji Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Pengujian dapat dilakukan berdasarkan signifikansi, jika signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan jika signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak.

Dalam penelitian ini akan membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif terhadap motivasi kerja karyawan AJB Bumi Putera Cabang Ponorogo, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H_1 : Di Duga secara parsial gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AJB Bumi Putera Cabang Ponorogo.
- H_2 : Di Duga secara parsial gaya kepemimpinan suportif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AJB Bumi Putera Cabang Ponorogo.
- H_3 : Di Duga secara parsial gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AJB BumiPutera Cabang Ponorogo.
- H_4 :Di Duga secara simultan gaya kepemimpinan Direktif,Suportif, dan Partispatif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AJB Bumi Putera Cabang Ponorogo.