

## RINGKASAN

**SRI WAHYUNI, “PERANAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI JIWA WANAARTHA CABANG MEDAN”.**  
Dibawah Bimbingan (DRS. H. MIFTAHUDDIN, MBA, sebagai Pembimbing I, DRA. Isnainiah Laili KS, sebagai Pembimbing II).

PT. Asuransi Jiwa ADISARANA WANAARTHA berdiri sejak 17 Mei 1974 di Jakarta, yang aslinya disebut PT. Asuransi Jiwa Mahkota Jaya Abadi. Kemudian berubah menjadi PT. Asuransi Jiwa Mahkota Sahid pada tanggal 18 Februari 1983 dan pada tanggal 7 November 1988 berubah kembali menjadi PT. Asuransi Jiwa WanaArtha (WanaArtha Life) sampai sekarang.

Pendirian PT. Asuransi Jiwa Adisarana disyahkan oleh Keputusan Menteri Keuangan RI. kep.789/DMJ/II.5/7/1974. Dengan pemegang saham Fadent Consolidated Companies dan Yayasan Sarana Wanajaya Departemen Kehutan. Saat ini perusahaan PT. Asuransi Jiwa WanaArtha adalah salah satu asuransi jiwa yang besar di Indonesia dengan memiliki 90 kantor cabang yang didukung oleh 432 orang karyawan / staff (128 head office staff) dan lebih dari 1500 orang tenaga penjual profesional pilihan yang terdidik dan terlatih.

Dalam usianya yang ke-32 tahun ini perusahaan telah dipercaya oleh lebih dari 868.684 pemegang polis yang aktif dengan total mencapai Rp.282 Milyar. Sebagai salah satu perusahaan yang cukup besar di Indonesia, perusahaan telah melaksanakan strategi dengan sistem pemasaran cabang (branch office system). Sampai saat ini produk-produk yang ditawarkan mencakup asuransi perorangan dan asuransi kolektif (kumpulan).

PT. Asuransi Jiwa WanaArtha merupakan salah satu perusahaan asuransi terbaik di tahun 2002, 2003, dan 2005 untuk kategori perusahaan asuransi jiwa dengan skala asset 100 Milyar-2 Triliun. PT. Asuransi Jiwa WanaArtha mendapat sertifikat dari ISO 9002 (model untuk jaminan mutu produksi instalasi dan pelayanan) pada tanggal 25 Juli 1996.

Bentuk dan gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah berbentuk kepemimpinan demokratis, yaitu ada komunikasi dua arah yang terjadi. Bawahan dapat mengeluarkan ide-ide dan pendapatnya, baik berupa kritik ataupun saran-saran untuk meningkatkan prestasi karyawan.

Setiap organisasi perusahaan atau instansi akan selalu berusaha agar kepemimpinan di dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja. Untuk itu penyelidikan terhadap waktu dan gerak dari karyawan perlu mendapat perhatian serius. Dengan mengamati ruang gerak tersebut maka para tenaga kerja bisa untuk mengubah gerak yang tidak perlu dan mempercepat pekerjaan.

Adapun harapan perusahaan dengan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan prestasi kerja karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan, ketekunan, kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Sebagaimana diketahui pemberian motivasi atas efektivitas kerja karyawan dapat meningkatkan gairah kerja karyawan dan produktivitas kerja, tetapi jika salah satu dalam penerapannya, justru dapat menurunkan semangat kerja dan prestasi kerja karyawan. Untuk itu perlu dipilih suatu sistem dan metode penilaian kerja karyawan sebagai dasar dalam pemberian motivasi.