

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi ini, perkembangan lembaga keuangan di Indonesia sangat pesat. Hal ini memicu berdirinya lembaga-lembaga keuangan yang dapat mendukung kegiatan perekonomian masyarakat Indonesia pada umumnya. Akan tetapi pengetahuan sumber daya manusia yang mengelola kegiatan keuangan di Indonesia masih sangat minim. Sedangkan penentu keberhasilan suatu organisasi berhubungan erat dengan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai modal utama pada sebuah perusahaan, dimana mereka memiliki peran sebagai pelaksana kebijakan atas kegiatan operasional perusahaan. Hal ini berguna untuk mempertahankan eksistensi kinerja perusahaan dalam menghadapi perubahan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas kinerja tidak akan tercapai (Purnaya, 2016: 3).

Kinerja merupakan indikator tingkat kesuksesan suatu individu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap individu tersebut. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi dalam bekerja karena dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan menjadikan perusahaan tersebut tetap

bertahan dalam persaingan. Adapun beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu adanya motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, dan komitmen afektif yang perlu diterapkan pada perusahaan.

Daft (2010: 373) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2011) bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada dirinya untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki saat ini kearah yang lebih baik (Fahmi, 2016: 100). Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang (gaji). Karyawan yang mendapatkan gaji besar biasanya akan merasakan senang atau puas dalam bekerja sehingga akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Lukito, 2016: 3).

Selain itu, motivasi intrinsik dalam mengerjakan suatu tugas demi kesenangan pribadi adalah salah satu bentuk motivasi yang paling kuat (Deci dan Riyan,1987). Motivasi intrinsik akan muncul apabila seorang karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja dan tugas yang

diberikan juga sesuai dengan kebutuhan serta kemampuannya. Dengan adanya motivasi intrinsik maka potensi yang dimiliki karyawan akan meningkat dan berakibat pada peningkatan kinerja karyawan.

Allen dan Mayer mengatakan bahwa salah satu komponen dari komitmen organisasi yaitu komitmen afektif. Komitmen afektif merupakan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap diorganisasi dapat terwujud (Rohman *et al*, 2012: 154). Karyawan yang memiliki rasa kekeluargaan terhadap organisasinya cenderung memiliki hasil kinerja yang tinggi pula pada organisasinya.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian di BMT BIF Yogyakarta, karena BMT BIF Yogyakarta sendiri memiliki 11 cabang yang tersebar di lima kabupaten dan kota di provinsi DIY ([bmtbif.co.id](http://bmtbif.co.id)). Selain itu melihat pentingnya motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan komitmen afektif dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, MOTIVASI INTRINSIK, DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (STUDI KASUS BMT BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA).

## **B. Rumusan Masalah**

Terdapat beberapa permasalahan dalam penelitian ini yang dibagi dalam beberapa bagian. Motivasi merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu perusahaan. Pertama, Lukito *et al* (2016) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa karyawan yang memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi atau karyawan yang memperoleh gaji tinggi ataupun insentif dia akan merasakan kepuasan dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan juga membutuhkan dukungan finansial atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan.

Kedua, motivasi intrinsik merupakan dorongan yang bersumber dari dalam diri seseorang. Karyawan yang merasakan kenyamanan ia akan terdorong untuk lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan hasil yang diperoleh akan lebih efektif. Iriani (2016) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Permasalahan terakhir dalam penelitian ini yaitu mengenai komitmen. Untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan yang diberikan terhadap perusahaan haruslah adanya komitmen. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi, dapat memiliki rasa kekeluargaan terhadap

organisasinya cenderung memiliki hasil kinerja yang tinggi pula pada organisasinya. Rohman *et al* (2011) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa komitmen afektif memiliki peran penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **C. Pertanyaan Penelitian**

1. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Pada dasarnya setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu, baik tujuan yang bersifat khusus maupun yang bersifat umum. Berkaitan dengan penelitian yang mengambil pokok masalah motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Menganalisis pengaruh positif motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan .
2. Menganalisis pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

3. Menganalisis pengaruh positif komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti dan pembaca selanjutnya secara teori mengenai motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, komitmen afektif dan kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktik

Sebagai bahan pertimbangan pihak BMT BIF dalam memotivasi para karyawan agar mereka bisa merasa puas atas pekerjaannya, sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.