

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Kesuksesan organisasi dapat diukur dari keefektifan dan keefisienan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi, oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang unggul dan optimal. Keunggulan tersebut dapat diperoleh dari tenaga kerja yang kreatif, inovatif, produktif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tenaga kerja yang terdidik seperti itu mampu meningkatkan performa organisasi. Dalam hal lain organisasi juga harus mengutamakan kesejahteraan semua tenaga kerjanya hingga mereka dapat memiliki loyalitas, karena tanpa hal itu semua akan berdampak buruk pada keberlangsungan hidup organisasi. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu motivasi kerja.

Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan salah satu program pemerintah yang berperan dalam rangka meningkatkan kualitas hidup rumah tangga miskin serta penanggulangan kemiskinan yang ada di Indonesia. Dalam upaya mengurangi angka kemiskinan di Indonesia, kantor Program Keluarga Harapan tersebar di beberapa bagian Indonesia, salah satunya yaitu di Kota Tasikmalaya. Instansi ini sudah seharusnya memiliki karyawan dengan kinerja yang kompeten dan penuh dengan motivasi, serta semangat untuk bekerja agar dapat mencapai tujuan instansi itu sendiri. Tinggi dan rendahnya motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat mengindikasikan tingkat kinerja karyawan yang bekerja.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari beberapa karyawan yang bekerja di Program Keluarga Harapan Tasikmalaya, terdapat beberapa karyawan yang bekerja hanya sebatas untuk mendapatkan gaji saja dan tidak berfokus dalam peningkatan kualitas kerja. Masalah tersebut mungkin timbul karena dorongan atau motivasi untuk bekerja yang dimiliki karyawan kurang. Juga dalam satu tahun terakhir, kantor Program Keluarga Harapan Kota Tasikmalaya tercatat ada 3 karyawan yang mengundurkan diri, sehingga muncul pertanyaan apa yang mempengaruhi komitmen karyawan tersebut sehingga mereka memilih untuk mengundurkan diri sementara karyawan lainnya memilih untuk menetap menjadi bagian dari instansi, dan seberapa tinggi motivasi pada karyawan yang memiliki komitmen tersebut.

Semua kegiatan yang dapat membuat tenaga kerja menjadi optimal itu dikarenakan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi. Motivasi terhadap karyawan terlihat sederhana namun juga dapat terlihat sangat rumit. Karena pada dasarnya dalam hal memotivasi, pemimpin dapat membangun hubungan yang baik dan memberikan apa yang diinginkan karyawan. Masalah dalam memotivasi menjadi rumit bila keinginan karyawan itu dapat menurunkan produktifitas mereka sendiri dan mempersulit organisasi. Dengan begitu, bila tenaga kerja termotivasi, mereka akan berusaha sebaik mungkin dengan semangat yang tinggi untuk dapat bekerja di dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum berkaitan dengan upaya

menuju setiap tujuan, dapat dipersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan. Motivasi seorang karyawan dapat dipengaruhi dari dalam (intrinsik) maupun luar (ekstrinsik). Motivasi intrinsik itu sendiri merupakan motivasi yang berasal dari diri sendiri dan terbentuk atas keinginan dari dalam diri seseorang. Dengan memberikan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan peluang bagi karyawan dalam meningkatkan daya dan potensi yang dimilikinya, sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kemampuan dan potensi diri yang dimiliki, agar dapat menunjang kinerja yang baik. Selain motivasi intrinsik, terdapat juga motivasi ekstrinsik yang merupakan motivasi yang berada diluar dan dipengaruhi oleh situasi diluar diri seseorang.

Motivasi merupakan proses sebagai langkah awal seseorang untuk melakukan suatu tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Rendahnya motivasi dan kinerja karyawan selalu menjadi permasalahan yang menarik untuk didiskusikan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja berbanding lurus, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi bekerja karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi.

Setiap organisasi harus memiliki tujuan, dan untuk mencapai hal tersebut membutuhkan komitmen. Menurut Edison dkk (2016) komitmen merupakan tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa suatu komitmen suatu organisasi tidak akan mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Komitmen dapat berasal dari karyawan yang bekerja dalam

organisasi tersebut. Menurut Luthans (2005) dalam Edison dkk (2016) mendefinisikan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan.

Menurut Edison dkk (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengelola suatu kinerja karyawan agar tercipta proses bekerja yang dapat berjalan dengan baik harus memperhatikan kompetensi manajerial, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan penempatan posisi jabatan strategis dengan orang yang tepat, Edison dkk (2016). Menurut Armstrong (2006) dalam Edison dkk (2016) menyebutkan bahwa *“Performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams”*.

Dorongan dari dalam untuk bekerja tersebut merupakan kehendak mereka sendiri tanpa peranan orang lain atau luar. Motivasi yang berasal dalam diri seseorang dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan baik maupun meningkatkan kinerjanya karena dengan melakukan kegiatan tersebut mereka akan merasakan kepuasan tersendiri. Dengan motivasi intrinsik yang tinggi dalam diri seorang karyawan maka dapat meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan Maulana dkk (2015) menyatakan semakin tinggi motivasi intrinsik, maka kinerja semakin baik. Menurut Lukito dkk

(2016) menyatakan motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Menurut Rahmah dkk (2013) menyatakan variable motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Dan menurut Mendung dan Pangemanan (2015) menyatakan *Intrinsic motivation influence job performance partially and significantly*. Begitu juga menurut Makki dan Abid (2017) menyatakan *"there is a positive correlation between intrinsic and extrinsic motivation and employee's task performance"*. Namun menurut Dirizian dkk (2015) motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kondisi lingkungan organisasi dapat mempengaruhi seorang karyawan yang bekerja didalamnya. Pengaruh tersebut dapat meningkatkan maupun menurunkan potensi karyawan tersebut. Semakin tinggi dorongan dan peranan luar dari karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan Maulana dkk (2015) menyatakan semakin tinggi motivasi ekstrinsik, maka kinerja semakin baik. Menurut Lukito dkk (2016) menyatakan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Mendung dan Pangemanan (2015) menyatakan *"extrinsic motivation influence job performance partially and significantly"*. Begitu juga menurut Makki dan Abid (2017) menyatakan *"there is a positive correlation between intrinsic and extrinsic motivation and employee's task performance"*. Menurut Rahmah dkk (2013) menyatakan variable motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Namun menurut Dirizian dkk (2015) motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Tingginya motivasi dari dalam diri seorang karyawan dapat membuat mereka bekerja dengan baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi intinsik yang tinggi cenderung memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja, sehingga memilih untuk menetap sebagai bagian dari organisasi tersebut. Sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan Dirizian dkk (2015) motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Menurut Suwignyo (2017) menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Dan menurut Sutra (2013) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi pada karyawan. Menurut Zadeh (2016) menyatakan *“the relationship of intrinsic motivation and organizational commitment is significant”*. Menurut Tsai dan Shih (2016) menyatakan *“intrinsic motivation is positively correlated with organizational commitment and the effect is strong”*. Namun menurut Sariningtyas (2016) menyatakan bahwa motivasi intrinsik belum berhasil meningkatkan komitmen organisasi.

Semakin tinggi motivasi dari luar yang diterima oleh karyawan, mereka dapat bekerja dengan lebih baik. Hal tersebut mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Mereka memiliki ikatan dan merasa bertanggung jawab atas kesejahteraan dan kesuksesan organisasi sehingga motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan Suwignyo (2017) menyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Menurut Yudha (2014) menyatakan bahwa variabel bebas Hygiene (motivasi

ekstrinsik) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut Alimohammadi dan Neyshabor (2013) menyatakan “*work motivation has a significant positive impact on organizational commitment of employees, extrinsic motivation has more influence on organizational commitment of employees in comparison with intrinsic motivation*”. Namun menurut Dirizian dkk (2015) menyatakan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya sangat penting, karena dengan begitu mereka akan memberikan kinerja yang baik dalam upaya mencapai tujuan. Dengan demikian tingkat komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan Maulana dkk (2015) menyatakan komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rahmah dkk (2013) menyatakan variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Menurut Nadapdap (2017) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Khan (2010) menyatakan “*All the dimensions of organizational commitment showed significant affects on job performance*”. Dan menurut Nurandini dan Lataruva (2014) menyatakan bahwa ketiga dimensi komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Renyut (2017) menyatakan “*Demonstrated organizational commitment of employees does not give a real meaning to employee performance*”.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pengaruh dari satu faktor tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor spesifik yang lainnya. Dengan motivasi karyawan yang tinggi terutama motivasi intrinsik, maka dalam diri karyawan tersebut dapat menumbuhkan suatu komitmen. Mereka akan memberikan loyalitas mereka demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja yang maksimal, sehingga karyawan tersebut harus meningkatkan kinerjanya demi memenuhi komitmen mereka.

Motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi berbagai variable lain, salah satunya yaitu kinerja. Dengan tingkat motivasi ekstrinsik yang tinggi maka para kinerja karyawan dapat meingkat. Mereka akan berupaya untuk bekerja dengan produktif agar mereka tetap menjadi bagian dari organisasi, dan hal tersebut dinamakan komitmen. Para karyawan berusaha sebaik mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap organisasi agar tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi.

4. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi.
5. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
7. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis pengaruh antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi.
4. Menganalisis pengaruh antara motivasi ekstrinsik dengan komitmen organisasi.
5. Menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.
6. Menganalisis pengaruh antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
7. Menganalisis pengaruh antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk membantu penelitian lainnya dalam memberikan gambaran terkait teori yang dibahas dalam penelitian ini.
- b. Mendukung penelitian sebelumnya dalam teori yang terkait dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi pihak instansi terhadap hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.

b. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat banyak membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan bagi pihak akademisi dan terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dan yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya yang akan dilakukan, dan sebagai bahan pertimbangan organisasi atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.