

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja individu didalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan tersebut.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu karyawan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge, 2007). Menurut Hasibuan (2006) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selain itu Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi orang, yang sering menjadi daya dorong seseorang untuk bergerak tidak selalu sama. Banyak

diantara pengelola sumber daya manusia kesulitan untuk memberikan motivasi yang tepat untuk banyak orang. Menurut George dan Jones (2005), teori motivasi yang sudah ada sejak lama adalah teori Herzberg tentang *motivator* dan *hygiene*. Pentingnya menyadari bahwa ada ilmu dan teori yang konkret untuk hal memotivasi orang dalam melakukan pekerjaan sehingga mempunyai dampak positif terhadap kinerja adalah suatu keharusan bagi pengelola SDM dimana saja.

Motivasi intrinsik bisa diartikan sebagai motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (syaiful., 2002). Sedangkan, motivasi ekstrinsik adalah suatu dorongan yang muncul ketika suatu kegiatan atau aktivitas selesai dilakukan, untuk memperoleh beberapa hasil yang terpisah. Hasil yang terpisah ini berarti adanya manfaat lain yang diterima seseorang dalam menjalankan tugasnya, seperti gaji, bonus dan hal lainnya.

Kinerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil yang dihasilkan atas pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu (Bernardin dan Russell, 2003). Kinerja bisa dilihat dari kombinasi antara kemampuan seseorang, motivasi dan peran yang dilakukan karyawan dalam perusahaan (Stanciu dan Ionescu, 2005). Seorang karyawan yang mempunyai motivasi lebih kuat akan mendapatkan hasil yang lebih baik daripada yang memiliki motivasi rendah. Performa atau kinerja yang baik bisa dicapai dari intensitas motivasi yang terbesar.

Mengkaji hubungan antara motivasi dan kinerja suatu karyawan adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh pengelola sumber daya manusia. Hasil

penelitian sebelumnya yang dilakukan Kiruja dan Mukur (2013) tentang adanya hubungan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa adanya hubungan erat antara motivasi secara intrinsik dan ekstrinsik juga berhubungan erat dengan kinerja karyawan.

PT. Sari Husada adalah perusahaan yang bergerak dibidang makanan dan minuman yang bergizi berbahan baku susu diproses secara modern dan higienis yang mencakup aktivitas *mixing*, *drying*, *blending*, *filling* dan *packing*. Jumlah tenaga kerja atau karyawan PT. Sari Husada II sampai saat ini adalah 616 tenaga kerja Indonesia, 2 orang tenaga kerja asing dan 533 orang tenaga kerja dari pihak ketiga (PT. DPK).

Karyawan perusahaan merupakan sumber daya paling berharga bagi perseoran sejalan dengan hal itu, Sarihusada meningkatkan kompetensi SDM-nya secara berkesinambungan melalui berbagai program pendidikan, pelatihan dan seminar, baik yang diselenggarakan di luar maupun di dalam perusahaan.

Secara rutin, perseroan mendatangkan pakar-pakar di bidangnya untuk memberikan pelatihan bagi para karyawan. Selain itu Perseroan juga memiliki *trainers club* yang terdiri dari para karyawan berpengalaman yang dari waktu ke waktu membagikan ilmunya melalui pelatihan atau seminar kepada karyawan lainnya sehingga dapat lebih meningkatkan wawasan dan ketrampilan di tempat kerja. Sistem pengelolaan SDM perseoran diarahakan pada upaya pengotimalan seluruh fungsi – fungsi dalam perseroan. Sistem ini dirancang sedemikian rupa sehingga kinerja setiap karyawan dapat terpantau dengan efektif dan dikembangkan lagi sesuai minat dan kemampuannya, sehingga merefleksikan

prinsip orang yang tepat berada pada posisi yang tepat. Hal ini diharapkan akan berdampak positif bagi pengembangan karir dan kompetensi para karyawan. Selain itu ada lagi beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan antara lain melalui pembinaan disiplin tenaga kerja, pemberian motivasi, penghargaan (*reward*), kompensasi dan persepsi. Pemberian Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk kerja lebih baik memperbesar motivasi karyawan dengan cara menyediakan peluang bagi karyawan untuk membuat prestasi, dan tanggung jawab dalam karier karyawan.

Diharapkan dengan adanya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dan kepuasan kerja yang diterima karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga kinerja karyawan PT. Sarihusada dapat ditingkatkan secara maksimal, sehingga tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi serta tujuan PT. Sarihusada dapat terwujud sesuai dengan harapan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sarihusada Yogyakarta”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam penelitian ini variabel penelitian dibatasi pada motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Sarihusada Yogyakarta.
2. Wilayah dalam penelitian ini dibatasi pada Karyawan PT. Sarihusada Yogyakarta yang beralama di Jalan Kusumanegara No. 173 Yogyakarta.

3. Responden yang di pilih adalah karyawan bagian HSE (*Health, Safety, Environment*) pada PT. Sarihusada Yogyakarta

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sarihusada Yogyakarta.
2. Diantara variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sarihusada Yogyakarta.

D. Tujuan Penulisan Skripsi

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sarihusada Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui diantara variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sarihusada Yogyakarta.

E. Manfaat Penulisan Skripsi

Manfaat dalam penelitian yang berjudul Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarihusada Yogyakarta ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Sarihusada Yogyakarta, untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan suatu pembelajaran yang lebih mengenai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta kinerja karyawan
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Pustaka

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil

penelitian sebelumnya, hipotesa Penelitian dan kerangka pikir penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai lokasi penelitian, sampel dari penelitian, metode sampling yang ditempuh, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis data dan kesulitan – kesulitan yang timbul selama penellitian dan cara pemecahannya.

BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini berisi gambaran umum sesuai dengan keadaan perusahaan tempat diadakannya penelitian.

BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

BAB VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.