

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Memasuki abad ke-21 ini banyak perubahan terjadi begitu cepat dalam semua bidang kehidupan. Perubahan tersebut berdampak besar terhadap perkembangan dan kemajuan suatu bangsa dan negara. Perubahan tersebut meliputi; politik, teknologi, pembangunan, sains, kedokteran, dan bidang-bidang lainnya, semua perubahan tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Tidak dapat dipungkiri, untuk dapat mempunyai daya saing global, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Peran yang dijalankan oleh sumber daya manusia dalam organisasi dapat memberikan sesuatu yang berharga bagi organisasi itu sendiri, terlebih jika organisasi tersebut mampu memberdayakan SDM-SDM didalamnya secara efektif dan efisien, maka tidak diragukan lagi organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.

Hal tersebut menuntut pemerintah untuk segera merespon dan minindaklanjuti dalam mempersiapkan generasi bangsa yang mampu memajukan bangsa dan negara ini agar tidak tertinggal oleh bangsa-bangsa dan negara-negara lain. Pembangunan di segala bidang yang sedang dilakukan oleh pemerintah dalam upaya menuju kemajuan dan kemakmuran rakyat bangsa dan negara yang berorientasi pada peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas. Didalam Sistem Pendidikan Nasional, pemerintah telah

mengamanatkannya dalam Undang-Undang Pendidikan Nasional no. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 3 disebutkan, bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Ketetapan MPR No.IV tahun 1999, tentang GBHN, pada pasal 4 dijelaskan bahwa salah satu arah kebijaksanaan pembangunan nasional di bidang pendidikan pada ayat tujuh yaitu mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan lingkungan yang sesuai dengan potensinya agar peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu serta bertanggung jawab.

Pada masa yang akan datang, harus disadari bahwa sumber daya manusia akan membutuhkan suatu model dan proses untuk memperoleh kecakapan dalam dunia global, keefektifan dalam bekerja dan kemampuan dalam berkompetisi. Menurut Suswatno dan Priansa, (2011 dalam Putra dan Frianto, 2013) Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi maka hal yang perlu dilakukan adalah memberi daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi adalah proses

yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge, 2008).

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu *Movere*, yang berarti “menggerakkan“ (*To Move*). Teori yang dikembangkannya oleh Hezberg dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik atautkah yang bersifat ekstrinsik (Luthans, 2006).

Pentingnya pengelolaan motivasi, baik motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik karena akan menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bersangkutan dengan total sikap terhadap berbagai aspek pekerjaan proses dari hasil yang diperoleh dalam memenuhi harapan. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi. (Robbins dan Judge, 2008) mengemukakan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Pimpinan perusahaan baik dalam organisasi yang berorientasi pada *profit* maupun *non profit* harus memperhatikan dan bertanggung jawab secara moral terhadap kepuasan kerja karyawannya karena kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Demikian pula dengan motivasi intrinsik penting karena motivasi intrinsik menyebabkan individu mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sama halnya dengan motivasi ekstrinsik, motivasi ekstrinsik dapat ditempatkan sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga segala sesuatunya dapat ditunjukkan kepada pengarahannya potensi dan daya kerja manusia dengan menimbulkan tingkat semangat dan kegairahan yang tinggi serta meningkatkan kebersamaan dalam menjalankan tugas individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

Dari bahasan di atas dapat diambil benang merah bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja, secara teoritis memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan secara teoritis tersebut didukung oleh beberapa penelitian empiris yang juga menemukan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan misalnya; Hayati dan Caniago, (2012), "*Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*". Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa IWE, motivasi

intrinsik, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja.

Budianto, Ferdinan, Sambung, R., (2013), “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja (Studi Pada Universitas Palangka Raya)”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Putra, A. K., (2013), “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Maulana, F. H., Hamid, D., Mayoan, Y., (2015), “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Abbas Yusra, (2013), “Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Kompetensi dan Kinerja Guru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar motivasi kerja guru dengan kinerja guru, mengetahui hubungan antara motivasi ekstrinsik kerja guru dengan kinerja guru, dan mengetahui hubungan antar kompetensi guru dengan kinerja guru.

Iriani, N. I., (2010), “Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas

Pendidikan Kabupaten Sambas”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) yang terdiri dari motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula secara parsial motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Taurisa dan Ratnawati, (2012), “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi pada PT.Sido Muncul Kaligawe Semarang)”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terdapat pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan.

Noor, Z. A., (2012), “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecuali komitmen organisasi dengan kinerja karyawan yang tidak berpengaruh signifikan.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah suatu organisasi atau lembaga pendidikan tinggi swasta yang bergerak pada pelayanan publik dalam bidang pendidikan sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai ke-Islaman yang terletak di Yogyakarta dan telah berdiri sejak tahun 1981. Sejarah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan bahwa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah mengalami perkembangan yang cukup pesat

sejak berdirinya universitas pertama yang berlokasi di jalan Cokroaminoto Sleman, Yogyakarta.

Guna merealisasikan visinya “Menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu dan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat” secara pasti Universitas Muhammadiyah Yogyakarta bertekad untuk mengembangkan pendidikan menjadi lebih unggul dan Islami. Selain itu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu universitas swasta terbaik di Indonesia. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta banyak menjadi rujukan universitas-universitas swasta bahkan negeri yang ada di Indonesia.

Universitas yang berdiri sekitar 35 tahun yang lalu ini, akhir-akhir ini menorehkan banyak prestasi. Prestasi institusi seperti mendapat akreditasi ‘A’ oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN-PT), peringkat ke 4 versi *webcometrik* untuk perguruan tinggi di Indonesia, dan lain-lain. Selain itu juga prestasi yang diukir oleh mahasiswa/i UMY, menambah institusi yang muda ini menjadi semakin mendunia, seperti prestasi mahasiswa/i diajang PIMNAS ke 27 yang mengantarkan UMY menjadi peringkat 6 besar nasional, atau dalam arti lain UMY adalah PTS peringkat pertama dikancah nasional. Prestasi yang kian melejit membuat UMY tidak cepat puas, peningkatan kualitas dan kuantitas prestasi yang tujuannya adalah agar bisa bersaing dikancah internasional, karena dalam waktu yang sudah ditargetkan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta akan menjadi universitas dengan predikat *word class*.

Untuk mempertahankan dan menjaga prestasi-prestasi yang telah diraih maka Universitas Muhammadiyah Yogyakarta perlu didukung oleh karyawan yang mempunyai keahlian, kemampuan, serta kapasitasnya masing-masing. agar universitas tetap mampu mempertahankan semua prestasi-prestasi yang sudah diraihnya baik dalam bidang akademik maupun non akademik atau mungkin akan meningkatkan prestasi yang belum dicapai oleh universitas muhammadiyah yogyakarta. Melihat kondisi seperti itu sudah sewajarnya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta harus memperhatikan kesejahteraan karyawan supaya dapat terus memberikan kontribusi terbaiknya untuk kemajuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Selain itu juga dengan melihat jumlah karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang masih belum sepadan dengan kebutuhan universitas yang harus melayani ribuan mahasiswa, hal ini juga sudah sepatutnya menjadi perhatian Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk kedepannya. Oleh karena itu dalam hal ini diperlukan adanya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta kepuasan kerja pada diri setiap individu karyawan yang terbentuk melalui sistem organisasi di dalam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sehingga dapat meningkatkan kinerja yang optimal.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budianto, Ferdinan, Sambung, R., (2013) yang berjudul pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah di obyek penelitian dimana Budianto mengambil obyek perguruan tinggi negeri

Universitas Palangka Raya, sedangkan penelitian ini obyeknya adalah perguruan tinggi swasta yang bergerak pada bidang pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai keIslaman, yaitu Univeritas Muhammadiyah Yogyakarta jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Motivasi intrinsik adalah suatu dorongan keinginan atau tujuan seseorang yang timbul dari dalam diri sendiri untuk mencapai sesuatu yang dia inginkan, sedangkan motivasi ekstrinsik sendiri diartikan sebagai dorongan yang berasal dari luar diri, misalnya penghargaan atau hukuman. Kaitan dengan kedua variabel tersebut adalah apabila kita memiliki keinginan atau tujuan optimis kinerja kita tingkatkan lagi demi mencapai tujuan yang kita inginkan.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya, sedangkan kinerja sendiri diartikan sebagai hasil dari kerja seseorang dalam suatu priode tertentu. Kepuasan kerja memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan, semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa kepuasan kerja karyawan, maka sulit bagi organisasi untuk dalam mencapai hasil yang optimal. Kepuasan kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. 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 pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat di bidang teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam praktek sumber daya manusia terutama pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara lebih tepat.

2. Manfaat praktik

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana menerapkan teori yang didapat dalam praktik yang sebenarnya, serta dapat menambah referensi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia.