

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Di dalam sebuah perusahaan setiap karyawan memiliki tujuan atau *goal* yang ingin dituju, tujuan tersebut dapat memiliki kepentingan serta keinginan yang berbeda-beda dan dapat dicapai dengan berbagai cara yang berbeda pula pada setiap individu karyawan, hal tersebut bisa mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya lebih bersemangat dan tidak mudah bosan, memberikan dampak positif bagi perusahaan, perusahaan dapat lebih produktif dan tercapainya visi dan misi perusahaan tersebut.

Pada situasi seperti ini banyak perusahaan yang mengalami berkurangnya produktivitas, baik produktivitas barang maupun produktivitas karyawan itu sendiri, hal yang sama juga terjadi pada perusahaan dengan produksi barang dan jasa, penelitian kali ini akan berfokus pada perusahaan produksi barang. Di Indonesia telah berdiri banyak perusahaan produksi barang terutama di daerah Bekasi, baik perusahaan produksi barang jadi maupun perusahaan produksi barang mentah. Salah satu diantara perusahaan tersebut adalah PT. Cipta Indah Packaging.

PT. Cipta Indah Packaging merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi barang kosmetik, berfokus pada pembuatan tempat atau wadah kosmetik tersebut. Tidak hanya itu PT. Cipta Indah Packaging melakukan penjualan retail berbagai macam model tempat kosmetik dan botol-botol minuman, mulai dari ukuran kecil hingga ukuran besar dan juga berbagai macam bentuk. Pada penjualan retail tersebut konsumen dapat membelinya secara eceran, tidak perlu membeli satu lusin bahkan satu kodi banyaknya. Hal tersebut dilakukan karena target pasar yang diharapkan adalah para pelaku home industri maupun

mahasiswa yang baru memulai bisnis. Untuk penjualannya PT. Cipta Indah Packaging memberikan dua pilihan kepada konsumen, pertama dapat dibeli melalui *e-commerce* dan kedua bisa datang langsung ke kantor penjualan yang bertempat di Taman Narogong Indah, Pengasinan Kec. Bekasi Timur Kota Bekasi.

Disaat pandemi seperti sekarang ini, kebanyakan orang lebih memilih sering kegiatan didalam rumah dan beberapa diantaranya terkena PHK di tempat kerja, membuat orang tersebut lebih mempertimbangkan pengeluarannya. Hal tersebut mengakibatkan penjualan mengalami penurunan pendapatan cukup signifikan, baik dari *e-commerce* maupun pembelian langsung di kantor. Hal tersebut menyebabkan motivasi intrinsik karyawan menurun, mereka cenderung menganggap ringan pekerjaan pada hari tersebut, karena biasanya mereka seharian sibuk mengerjakan pesanan, namun pada pandemi seperti saat ini mereka tidak terlalu sibuk dan tidak banyak mengerjakan *jobdesk*. Tidak seperti sebelum pandemi, tingkat penjualan sangat tinggi, sampai-sampai para karyawan kewalahan melayani pesanan para konsumen, tidak jarang para karyawan sampai lembur untuk menyelesaikan pesanan pada hari itu. Agar tidak terjadi penumpukan pada pesanan esok hari.

Ketika orderan menumpuk membuat para karyawan lembur untuk menyelesaikan pesanan, karena hal tersebut terdapat perdebatan diantara karyawan, sebagian karyawan lebih menyukai ketika sering lembur, sebagiannya lagi tidak menyukai seringnya lembur. Sebagian karyawan yang ingin lembur hampir setiap hari bertujuan mendapatkan tambahan gaji dari hasil lembur, hal ini menyebabkan mereka memperlambat dan bermalas-malasan melakukan pekerjaan mereka. Berdampak pada mengulurnya waktu kerja dan mau tidak mau karyawan yang tidak menginginkan lembur menjadi lembur di hari itu. Jika fenomena diatas dilakukan terus-menerus akan berdampak pada motivasi diri karyawan

Sering atau tidaknya lembur, sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan diwajibkan memiliki motivasi diri yang tinggi untuk mempertahankan semangat dalam kerja. Selain itu, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kinerja yang baik pada saat situasi yang diinginkan saja, tetapi mampu mencurahkan seluruh kemampuan untuk menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan. Bagi perusahaan. Sebagai perusahaan yang melakukan penjualan melalui *e-commerce (online)* dan penjualan secara langsung di kantor (*offline*) artinya seluruh karyawan akan terus melewati kesehariannya dalam bekerja di kantor dengan banyak atau tidaknya pesanan. Untuk itu, mereka dapat bersikap professional juga terbilang penting untuk dapat menjaga bahkan meningkatkan kinerja. Hal ini bisa dimulai dari memahami motivasi intrinsik.

Namun realita yang ada saat ini, tidak semua karyawan perusahaan mampu memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mendapatkan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Banyaknya lembur membuat sebagian karyawan mengalami penurunan motivasi intrinsik yang biasanya berdampak pada menurunnya kinerja di dalam perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja juga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi pada PT. Cipta Indah Packaging memiliki keterkaitan dengan Motivasi intrinsik, kinerja karyawan perusahaan di mediasi oleh kepuasan kerja para karyawan.

Menurut (Robbin and Judge, 2016) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Jika seseorang memiliki keinginan untuk mencapai harapan atau tujuan, maka motivasi alami akan muncul dari dalam diri orang tersebut. Keinginan seseorang untuk mencapai suatu tujuan membangkitkan energi alami dalam hatinya dan pada akhirnya melakukan sesuatu yang dapat membantunya semakin dekat dengan tujuan. Hal ini sejalan

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mayoan et al., 2015) , yang menyatakan motivasi intrinsik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

Kinerja menurut (Dessler, 2015) merupakan prestasi karyawan dibandingkan dengan prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan standar yang disusun oleh perusahaan. Tidak hanya itu, peneliti juga mengemukakan bahwa apabila motivasi kerja seseorang tinggi maka akan mendorong kinerja pegawai yang juga tercermin dari kualitas, kuantitas, dan efektivitas pekerjaannya. Jika seseorang menyadari bahwa apa yang dia lakukan akan membawa dia lebih dekat dengan tujuan yang diinginkannya, maka kualitas pekerjaannya akan meningkat.

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di mediasi dengan adanya kepuasan dalam kerja pada setiap karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan mampu menciptakan motivasi yang positif dari dalam dirinya serta mampu menjadikan lingkungan dalam perusahaan menjadi baik, sehingga hal ini akan berdampak positif pula pada *output* kinerja di dalam perusahaan.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas dan motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan. Semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat menurunkan kinerja serta motivasi kerja para karyawan. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan, perilaku kerja pasif dan sebagainya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumarni, 2021) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja,

maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dan pendapat dari peneliti terdahulu. Dapat kita ketahui bahwa motivasi intrinsik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, ada beberapa peneliti, terdapat hasil yang berbeda yang justru bertolak belakang dengan beberapa hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas. Beberapa penelitian di bawah ini, menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 *Reseach Gap*

**Motivasi Intrinsik terhadap kepuasan kerja**

| Penelitian                  | Hasil              | Kesimpulan   | <i>Reseach Gap</i>   |
|-----------------------------|--------------------|--|--|
| (Widyaputra and Dewi, 2017) | Positif signifikan | Semakin tinggi tingkat motivasi Intrinsik maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja Karyawan | Terdapat persamaan hasil motivasi Intrinsik dengan penelitian sebelumnya |
| (Leat and El-Kot, 2009)     | Positif Signifikan | Semakin tinggi tingkat motivasi Intrinsik maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja Karyawan | Terdapat persamaan hasil motivasi Intrinsik dengan penelitian sebelumnya |
| (Gheitani et al., 2019)     | Positif Signifikan | Semakin tinggi tingkat motivasi Intrinsik maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja Karyawan | Terdapat persamaan hasil motivasi Intrinsik dengan penelitian sebelumnya |
| (Hidayat and Kambara, 2018) | Positif Signifikan | Semakin tinggi tingkat motivasi Intrinsik maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja Karyawan | Terdapat persamaan hasil motivasi Intrinsik dengan penelitian sebelumnya |

Tabel 1. 2 *Reseach Gap*

**Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

| Penelitian                  | Hasil              | Kesimpulan  | <i>Reseach Gap</i>   |
|-----------------------------|--------------------|---|--|
| (Indrawati, 2013)           | Positif Signikan   | Semakin tinggi Kepuasan Kerja semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan. | Terdapat persamaan hasil Kepuasan Kerja dengan penelitian sebelumnya |
| (Steven and Prasetio, 2020) | Positif Signifikan | Semakin tinggi Kepuasan Kerja semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan. | Terdapat persamaan hasil Kepuasan Kerja dengan penelitian sebelumnya |
| (Hendri, 2019)              | Positif Signifikan | Semakin tinggi Kepuasan Kerja semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan  | Terdapat persamaan hasil Kepuasan Kerja dengan penelitian sebelumnya |
| (Mardanov, 2020)            | Positif Signifikan | Semakin tinggi Kepuasan Kerja semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan  | Terdapat persamaan hasil Kepuasan Kerja dengan penelitian sebelumnya |

Tabel 1. 3 *Reseach Gap*

**Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

| Penelitian               | Hasil              | Kesimpulan  | <i>Reseach Gap</i>   |
|--------------------------|--------------------|---|--|
| (Suwarno, 2014)          | Positif Signifikan | Semakin tinggi motivasi Intrinsik semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan. | Terdapat persamaan hasil motivasi Intrinsik dengan penelitian sebelumnya |
| (Ahmad, 2016)            | Positif Signifikan | Semakin tinggi motivasi Intrinsik semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan  | Terdapat persamaan hasil motivasi Intrinsik dengan penelitian sebelumnya |
| (Lee and Hidayat, 2018)  | Positif Signifikan | Semakin tinggi motivasi Intrinsik semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan  | Terdapat persamaan hasil motivasi Intrinsik dengan penelitian sebelumnya |
| (Rudi and Susetyo, 2020) | Postif Signifikan  | Semakin tinggi motivasi Intrinsik semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan  | Terdapat persamaan hasil motivasi Intrinsik dengan penelitian sebelumnya |

Tabel 1. 4 *Reseach Gap*

| <b>Kepuasan Kerja Sebagai mediasi</b> |                 |  |  |
|---------------------------------------|-----------------|--|--|
| Penelitian                            | Hasil           | Kesimpulan   | <i>Reseach Gap</i>   |
| (Sariningtyas and Sulistiyani, 2016)  | Dapat memediasi | Ada pengaruh Motivasi Intrinsik secara positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja  | Terdapat persamaan hasil penelitian yang dapat termediiasi oleh Kepuasan Kerja dengan penelitan sebelumnya   |
| (Priyono, 2020)                       | Dapat Memediasi | Nilai t hitung pada pada pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung   | Terdapat persamaan hasil penelitian yang dapat termediiasi oleh Kepuasan Kerja dengan penelitan sebelumnya   |
| (Jufrizen and Kandhita, 2021)         | Dapat memediasi | Nilai t hitung pada pada pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung   | Terdapat persamaan hasil penelitian yang dapat termediiasi oleh Kepuasan Kerja dengan penelitan sebelumnya   |
| (Atmaja and Puspitawati, 2018)        | dapat Memediasi | Nilai t-hitung pada pengaruh tidak langsung (melalui kepuasan kerja) lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh secara langsung (lingkungan kerja fisik) | Terdapat perbedaan hasil penelitian yang dapat termediiasi oleh kepuasan kerja dengan penelitian sebelumnya. |

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu kontribusi teoritis untuk memperluas pemahaman tentang hubungan antara motivasi intrinsik, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan konsep dan teori terkait.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT. Cipta Indah Plast dan perusahaan sejenis merancang program insentif karyawan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini juga dapat membantu manajemen perusahaan mengambil keputusan strategis terkait pengembangan sumber daya manusia.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi civitas akademisi dalam bidang manajemen bisnis, khususnya dalam kajian motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian juga dapat memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.