

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha dewasa ini telah banyak mengalami kemajuan diantaranya semakin banyak perusahaan yang bergerak diberbagai bidang usaha seperti dibidang industri. Dengan hadirnya *Masyarakat Ekonomi Asean* (MEA) 2016, tantangan baru bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saing dikawasan regional ASEAN. Semakin ketatnya persaingan yang dihadapi perusahaan, peluang dan tantangan menjadi semakin serius dalam mengoptimalisasi sumber daya, kinerja, sistem manajemen dan teknologi informasi bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai bagian intrinsik dari manajemen yang berkaitan dengan kekayaan manusia dalam suatu perusahaan. Bagaimana perusahaan mampu bersaing dan berinovasi menciptakan suatu produk yang memiliki nilai jual yang tinggi yang mengedepankan aspek sumber daya manusia yang berkompeten.

Setiap perusahaan dihadapkan dengan posisi di mana perusahaan harus dapat mengoptimalkan semua aspek untuk menunjang optimalisasi kinerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut maka perusahaan memerlukan sumber daya yaitu tenaga kerja. Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga peningkatan kualitas

sumber daya karyawan menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan bersinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme.

Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja operasional karyawan yang akan bermuara pada komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas–tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efektif. Secara khusus manajemen kinerja ditujukan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi: (1) sasaran yang dicapai; (2) kompetensi seperti: pengetahuan, keterampilan, sikap; dan (3) efektivitas kerja (Darma, 2013).

Menurut Windryanto (2004) dalam Suwardi dan Utomo (2011), mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai atau karyawan. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Ismail, 2006) dalam (Taurisa dan Ratnawati, 2012). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan motivasi intrinsik, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang meliputi kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi intrinsik. Menurut Usman (2009) dalam Prahiawan dan

Simbolon (2014), mendefinisikan bahwa motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Bisa dimaknai bahwa motivasi intrinsik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena adanya dorongan motivasi yang timbul dan tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tugas dan tanggung jawab dan terdorong untuk semangat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prahiawan dan Simbolon (2014), Jiratchot (2014), Mundung dan Pangemanan (2015), membuktikan ada pengaruh yang positif signifikan.

Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ketika karyawan mempunyai motivasi intrinsik yang baik maka hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik dan kepuasan kerja ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yaitu Ncube dan Samuel (2014), Zaman, *et al.*, (2013), Hayati dan Caniago (2012), Hussain, *et al.*, (2012), dan Hussain dan Bashir (2013). Karena karyawan mempunyai dorongan dari dalam diri untuk melakukan pekerjaannya, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sehingga motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya motivasi intrinsik juga berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya akan cenderung lebih semangat dalam melakukan pekerjaan, maka akan menumbuhkan rasa komitmen dalam diri karyawan untuk

mempertahankan keyakinannya demi kemajuan perusahaan. Hasil penelitian Um-e-Farwa and Niazi (2013), Choong, *et al.*, (2011) dan Galletta, *et al.*, (2011), membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

Variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins dan Judge, 2008). Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya cenderung menyukai situasi kerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Arifin (2015), Karneli, *et al.*, (2015), Taurisa dan Ratnawati (2012), Hayati dan Caniago (2012), dan Farooquia dan Nagendrab (2014).

Kepuasan kerja juga berhubungan erat dengan komitmen afektif, Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi komitmen dalam diri karyawan. Maka terbentuk suatu komitmen afektif yang membuat karyawan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tempat mereka bekerja. Didukung oleh penelitian Yücel (2012), Hayati dan Caniago (2012), Imam, *et al.*, (2013), Pradesa, dkk., (2013), Talip, *et al.*, (2013), dan Manuel dan Rahyuda (2015).

Selanjutnya adalah komitmen afektif berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Komitmen afektif terkait dengan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Secara umum komitmen

mencakup tiga hal, yaitu pertama kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi; kedua, kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi; ketiga, keinginan kuat untuk terus-menerus atau selalu menjadi anggota organisasi (Neale dan Northcraft, 1991) dalam (Sudarmanto, 2014). Dalam hal ini seseorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memiliki keyakinan yang kuat untuk menerima tujuan organisasi maka akan menumbuhkan tingkat kinerja karyawan yang baik. Hasil penelitian Khan *et al.*, (2010), Memari, Mahdieh dan Marnani (2013), Shaw, Delery and Abdulla (2003), Suwardi dan Utomo (2011), Rohman dan Armanu (2012), dan Bagia, dkk., (2015), telah membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian variabel-variabel seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen afektif secara teoritis memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

PG-PS Madukismo adalah salah satu pabrik gula dan pabrik alkohol atau spirtus di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dibangun pada tahun 1955 yang mengemban tugas untuk mengsucceskan program pengadaan pangan Nasional, khususnya gula pasir. Sebagai perusahaan padat karya banyak menampung tenaga kerja dari Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, pabrik ini terletak di Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dewasa ini perusahaan PG-PS Madukismo akan dihadapkan dengan posisi lingkungan sosial dan situasi yang berbeda dimana hadirnya masyarakat

ekonomi ASEAN tantangan baru bagi perusahaan dalam mengoptimalkan peningkatan sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang penting dan perlu diperhatikan demi menunjang produktifitas perusahaan secara konsisten dan strategis. Perusahaan harus dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan yang semakin kompetitif.

Persoalan yang akan dihadapi perusahaan merupakan tantangan baru yang harus disikapi secara positif, karena hal ini akan berdampak terhadap karyawan dan produktifitas kinerja, bagaimana perusahaan mampu untuk merealisasikan visinya yaitu mendirikan PT. Madubaru (PG-PS Madukismo) perusahaan Argo Industri yang unggul di Indonesia dengan menjadikan petani sebagai mitra sejati. Oleh karena itu PG-PS Madukismo perlu didukung sumber daya manusia yang memiliki keahlian, kemampuan serta ketrampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efektif. Dengan demikian perlu adanya suatu kepuasan kerja dan komitmen afektif dalam diri karyawan yang tumbuh dari motivasi intrinsik untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PG-PS Madukismo.

Motivasi intrinsik memiliki kontribusi dalam pembentukan perilaku karyawan sesuai dengan sikap dan nilai-nilai yang diyakini karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain pentingnya motivasi intrinsik mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen afektif dan kinerja karyawan pada PG-PS Madukismo.

Ketertarikan penulis untuk meneliti topik ini adalah penulis terinspirasi dari jurnal penelitian Taurisa dan Ratnawati (2012), dengan judul “Analisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan” yang akan penulis modifikasi, melihat variabel budaya organisasi terlalu luas untuk dijabarkan dan melalui diskusi intensif bersama maka variabel budaya organisasi dimodifikasi menjadi motivasi intrinsik dan komitmen organisasional difokuskan kepada komitmen afektif. Komitmen afektif membedakan bentuk-bentuk lain dari komitmen seperti komitmen kontinuan dan komitmen normatif, karena mencerminkan hubungan yang mendalam antara karyawan dan organisasi. Komitmen afektif merupakan komitmen yang dibangun berdasarkan keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan karyawan terhadap organisasinya. Hal ini berbeda dengan komitmen kontinuan yang lebih didasarkan pada kebutuhan keuangan untuk tinggal diorganisasi dan komitmen normatif yang berfokus pada perasaan kewajiban untuk tetap terlibat dalam organisasi.

Motivasi intrinsik, kepuasan kerja mempunyai korelasi yang positif terhadap komitmen afektif dalam meningkatkan kinerja karyawan yang digambarkan sebagai pengaturan emosional karyawan, diidentifikasi dengan keterlibatan dalam organisasi tempat mereka bekerja dan adanya suatu kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dengan demikian diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Sebab dengan adanya sumber daya manusia yang mendukung maka perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal. Faktor internal meliputi motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan komitmen afektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif?
4. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dirumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif ?
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif?
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Penulis.

Memberikan pengalaman kepada penulis untuk menerapkan dan memperluas wawasan penerapan teori dan pengetahuan yang telah diterima didalam perkuliahan.

2. Bagi Akademisi.

Diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi organisasi atau perusahaan khususnya.

4. Bagi Pihak Lain yang Terkait dan Penelitian Selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau referensi yang berguna bagi pihak-pihak lain yang bersangkutan dan penelitian selanjutnya.