

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dibutuhkan sumber daya yang ada, maka perusahaan dapat memproduksi barang atau jasa yang dipasarkan. Sumber daya yang dibutuhkan bisa berupa manusia, modal, dan teknologi yang dibutuhkan untuk menjalankan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. SDM menjadi salah satu aset yang paling penting dan harus diperhatikan dengan baik. Dengan keunggulan kompetitif SDM yang berkualitas dan handal, perusahaan dapat mencapai tujuan dan bersaing.

Dengan demikian, perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya merupakan energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Pada penelitian Fariastuti & Pasaribu, (2020) Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.

Menurut Wirawan, (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Sutedjo & Mangkunegara, 2013)

Setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan di perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut peneliti terdahulu Allan Cheng et al., (2015), Kepuasan kerja dapat dikonseptualisasikan

sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang untuk mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang. Karyawan yang merasa puas terhadap perusahaan akan memberikan balas jasa terhadap perusahaan dengan memaksimalkan kinerjanya, hal ini sesuai dengan pendapat (Wibowo, 2014) yaitu kepuasan kerja akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja yang baik.

Motivasi intrinsik didefinisikan minat karyawan untuk melakukan tugas-tugas tertentu untuk kepentingan mereka sendiri, bukan pengaruh eksternal (Shafi et al., 2020). Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kemauan yang kuat dari seseorang. Semakin tinggi dorongan intrinsik orang tersebut, semakin besar kemungkinannya untuk menjadi kuat dalam mencapai tujuan. Penggerak dalam diri (internal) orang adalah motivasi yang melekat pada dorongan untuk bertindak. Seseorang yang menganggap pekerjaan mereka menarik dan memiliki nilai-nilai yang mengakar, mereka akan memiliki motivasi intrinsik yang cukup untuk meningkatkan kinerja mereka.

Continuance commitment keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena mempertimbangkan keuntungan jika bertahan dan kerugian jika berpindah, komitmen organisasi dari (Allen dan Meyer 1990). Didasarkan pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika ia tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, karyawan tersebut bertahan pada suatu perusahaan karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena belum menemukan pekerjaan lain (need) yang dikemukakan oleh (Meyer dan Allen 1990) dalam Sutanto & Gunawan, (2013).

Peran dan kontribusi continuance commitment sebagai variable mediasi yaitu continuance commitment menunjukkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi karena alasan praktis, seperti ketergantungan

ekonomi. Dalam konteks ini, jika kepuasan kerja dan motivasi intrinsik mendorong karyawan untuk tetap bekerja di organisasi, ini dapat menghasilkan *continuance commitment* yang tinggi. Kemudian, *continuance commitment* ini dapat menjelaskan bagaimana kepuasan kerja dan motivasi intrinsik memengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain, *continuance commitment* berperan sebagai jembatan yang menghubungkan faktor-faktor motivasional dan kinerja.

Beberapa karyawan di Red Garage Otomotif tampak puas dengan lingkungan kerja mereka, manfaat yang diberikan oleh perusahaan, dan peluang pengembangan karir. Namun, ada juga karyawan yang merasa kurang puas dan mungkin merasa kurang dihargai.

Dari hasil wawancara saya dengan pemilik bahwa terdapat beberapa faktor yang membuat beberapa karyawan kurang memberikan kontribusi maksimal dalam performa kerjanya diantaranya yaitu dikarenakan karena kurangnya motivasi kerja yang kuat dari dalam diri mereka sendiri, setelah itu keterbatasan gaji yang didapatkan juga menjadi salah satu faktor penting dalam performa kinerja karyawan Redgarage dan yang terakhir juga terdapat beberapa karyawan yang sungkan atau segan untuk keluar dari perusahaan karena takut mendapat masalah atau tunggakan biaya jika meninggalkan perusahaan. Kinerja karyawan di perusahaan ini secara langsung berkaitan dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Ketidakstabilan dalam kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen karyawan dapat mempengaruhi kualitas pelayanan dan pada gilirannya, dapat berdampak pada kepuasan pelanggan dan citra perusahaan.

Fenomena ini menunjukkan perlunya penelitian untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Red Garage Otomotif, termasuk kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan komitmen lanjutan. Dengan memahami faktor-faktor ini dengan lebih baik, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya, meraih keberhasilan yang berkelanjutan di pasar yang kompetitif ini.

Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan dari dalam diri yang mendorong karyawan karena kepuasan pribadi. Kepuasan kerja adalah rasa puas terhadap pekerjaan. Keduanya berhubungan kuat dalam memengaruhi kinerja. Kepuasan kerja bertindak sebagai penghubung antara motivasi intrinsik dan kinerja. Motivasi intrinsik yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong kinerja karyawan dengan menghasilkan produktivitas, kreativitas, dan kualitas kerja yang lebih baik. Organisasi sebaiknya mendukung motivasi intrinsik dan menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari kajian empiris yang saya dapatkan masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu, sehingga perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian Indrawati, (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian tersebut di dukung dengan hasil penelitian dari Imran et al., (2014). Pada penelitian yang dilakukan oleh Maharani et al., (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Setyaningdyah et al., (2013) hasil penelitiannya tidak menemukan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sani, (2013) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari kedua penelitian ini lah yang menjadi dasar penelitian ini dan dapat dikatakan penelitian ini menggunakan research gap.

Dalam situasi ini, fenomena ini mengangkat pertanyaan tentang bagaimana Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik di Perusahaan Redgarage Oto dapat mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan dan bagaimana keterlibatan karyawan ini kemudian berhubungan dengan tindakan-tindakan Continuance commitment yang lebih aktif. Dalam hal ini, penelitian ini akan mengambil pendekatan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap fenomena ini, serta mengeksplorasi peran Continuance commitment sebagai variabel mediasi

dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini mengambil judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Continuance commitment di Perusahaan Redgarage oto”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap continuance commitment?
2. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap continuance commitment?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah ada pengaruh continuance commitment terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui continuance commitment sebagai variable mediasi?
7. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui continuance commitment sebagai variabel mediasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dibuat, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis dampak pengaruh kepuasan kerja terhadap continuance commitment .
2. Menganalisis dampak pengaruh motivasi intrinsik terhadap continuance commitment.
3. Menganalisis dampak pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis dampak pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

5. Menganalisis dampak pengaruh continuance commitment terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisis dampak pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui continuance commitment sebagai variable mediasi
7. Menganalisis dampak pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui continuance commitment sebagai varibel mediasi

Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat, baik segi teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebagai bahan rujukan atau acuan sumber informasi bagi penelitian sejenis tentang pengaruh kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan continuance commitment terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai syarat wajib dalam menyelesaikan mata kuliah metodologi penelitian pada program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

2. Praktis

Penelitian kasus ini diharapkan mampu memberi manfaat dan menambah ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja.