

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan pada sebuah perusahaan merupakan sebuah aset yang paling dominan dan merupakan aset tak berwujud yang berupa kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan kemandirian dalam mengelola kompleksitas suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki potensi untuk berkembang dapat berpengaruh pada upaya dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Wibisono,2022). Karyawan dalam sebuah perusahaan tidak dapat digambarkan secara terpisah, karena karyawan merupakan kumpulan beberapa orang yang mampu bekerjasama dan bersinergi untuk mewujudkan kepentingan bersama. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan adalah tingkat kesejahteraan karyawan dan motivasi yang ada serta diberikan pemimpin, sehingga seorang karyawan memiliki capaian kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Perkembangan *Information Technology* (IT) sekarang ini menuntut perusahaan untuk mampu mengoptimalkan kemampuan karyawan dalam memenuhi kebutuhan informasi. Perusahaan berbasis *Information Technology* (IT) diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien, sehingga tercapainya kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan merupakan capaian pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dilaksanakan atas suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan secara langsung

sangat berdampak pada keberlangsungan dan perkembangan sebuah perusahaan, tercapai tidaknya target sebuah perusahaan akan ditentukan oleh hasil kinerja karyawan. (Mangkunegara,2016:67)

PT. Sintech Berkah Abadi Kudus merupakan perusahaan yang menyediakan layanan *Information Technology* (IT) untuk berbagai jenis bisnis dalam banyak bidang diantaranya, *Information Communication and Technology* (ICT) *plan recovery*, *IT Project and System Management*, *IT Governance*, *Training and People Development*, *Data Base Communication*. Banyak perusahaan berbasis *Information Technology* (IT) yang bermunculan saat ini mengakibatkan fluktuasi kinerja karyawan PT. Sintech Berkah Abadi Kudus, sehingga capaian kinerja karyawan yang dihasilkan belum optimal. Capaian kerja karyawan PT. Sintech Berkah Abadi Kudus dapat diketahui:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Triwulan Tahun 2022

Bidang	Target	Presentase (%) Capaian		
		Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III
<i>Information Communication and Technology (ICT) plan recovery</i>	100%	67,2%	92,1%	71,8%
<i>IT Project and System Management</i>	100%	94,3%	84,2%	56,3%
<i>IT Governance</i>	100%	90,6%	91,3%	92,7%
<i>Training and People Development</i>	100%	72,3%	78,6%	81,4%
<i>Data Base Communication</i>	100%	80,2%	86,1%	84,9%

Sumber: Manajer dan General Advisor PT. Sintech Berkah Abadi Kudus, 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 capaian kinerja PT. Sintech Berkah Abadi Kudus untuk tahun 2022 dapat dijelaskan bahwa masih terdapat beberapa bidang yang memiliki capaian kinerja karyawan yang belum optimal. Guna tercapainya target bidang yang telah ditentukan maka PT. Sintech Berkah Abadi Kudus harus memiliki karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi yang didasari dengan

tingkat kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Kurangnya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik akan membuat kepuasan kerja karyawan menjadi rendah dan secara otomatis target perusahaan tidak tercapai sehingga membuat banyaknya karyawan yang bekerja kurang optimal pada PT. Sintech Berkah Abadi Kudus.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan terganggunya aktivitas seseorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Kepuasan kerja karyawan bagi organisasi bermanfaat dalam meningkatkan kinerja, meningkatkan output dan efisiensi dalam menangani masalah karyawan, bagi individu kepuasan kerja menjadi salah satu indikator dalam kesejahteraan hidup (Aswara,2022).

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Hidayah,2022). Motivasi juga merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Motivasi sendiri dibedakan menjadi dua yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi faktor dari luar diri pribadi.

Menurut Ogundare (2022) menjelaskan motivasi intrinsik merupakan keadaan emosional karyawan di mana tidak terjadi ataupun terjadi titik temu antara tingkat nilai belas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan motivasi dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya, dengan demikian produktivitas karyawan akan meningkat secara optimal.

Motivasi ekstrinsik merupakan daya dorong yang didapat dari luar diri, biasanya datang dari organisasi tempat seseorang bekerja (Suen,2022). Motivasi ekstrinsik sangat dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya, karena dengan adanya motivasi ekstrinsik maka seseorang akan mendapat dorongan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Motivasi ekstrinsik juga bisa membantu menumbuhkan minat dan partisipasi pada aktivitas yang awalnya tidak diminati. Dengan begitu, mereka tidak hanya mendapatkan imbalan, melainkan juga pengetahuan dan keterampilan baru. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat yang tinggi dan bisa menghasilkan sesuatu yang sempurna sehingga muncul rasa kepuasan kerja tersendiri pada karyawan tersebut.

Hasil penelitian Suen (2022), Ogundare (2022), Aswara (2022), Adam (2020) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan

kerja. Hasil penelitian Mariani (2022) menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Mariani (2022), Wibisono (2022), Efendi (2022), Suen (2022), Ogundare (2022) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Erwan (2022) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2022), Triswanto (2022), Cristopher (2022), Supriyono (2022), Arifuddin (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Adam (2020) menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Efendi (2022), Hidayah (2022), Triswanto (2022), Cristopher (2022), Supriyono (2022) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Maylianda (2021) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Efendi (2022), Mahirah (2022), Tahir (2022), Putri (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Adam (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan dan beberapa perbedaan penelitian sebelumnya, maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi**

Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sintech Berkah Abadi Kudus”.

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan, maka penelitian ini memiliki batasan yaitu, variabel eksogen yang terdiri dari motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2) dan variabel endogen yang terdiri dari kepuasan kerja (Y_1), kinerja karyawan (Y_2). Adapun obyek penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Sintech Berkah Abadi Kudus.

1.3 Rumusan Masalah

Berkaitan dengan pokok permasalahan yang terjadi pada PT. Sintech Berkah Abadi Kudus, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 1 capaian kinerja karyawan menandakan belum optimalnya capaian kinerja karyawan dalam beberap bidang pekerjaan.
2. Rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dapat dijelaskan dari beberapa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah.

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang terjadi, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sintech Berkah Abadi Kudus?
2. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sintech Berkah Abadi Kudus?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Sintech Berkah Abadi Kudus?

4. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Sintech Berkah Abadi Kudus?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sintech Berkah Abadi Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan permasalahan, maka dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sintech Berkah Abadi Kudus.
2. Menguji pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sintech Berkah Abadi Kudus.
3. Menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Sintech Berkah Abadi Kudus.
4. Menguji pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Sintech Berkah Abadi Kudus.
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sintech Berkah Abadi Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian dapat dijadikan bahan dan acuan dalam teori pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan berkenaan dengan motivasi intrinsik pada diri karyawan dan motivasi ekstrinsik dari lingkungan perusahaan yang harus diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan

kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan mampu meningkatkan hasil capaian kinerjanya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran kepada pemimpin perusahaan dalam menentukan kebijakan perusahaan dan pengambilan keputusan dalam memberdayakan karyawan dan perhatian bagi perusahaan dalam menjamin kesejahteraan karyawan dan evaluasi kinerja karyawan agar memiliki komitmen untuk mempertahankan dan mengembangkan eksistensi perusahaan.

