

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi dapat menjadi dorongan seseorang dalam mengarahkan sikap dan perilaku seorang karyawan dalam bekerja. “*The labor of love aspect*” mendorong perilaku seseorang dalam melakukan segala aktivitas atau yang disebut dengan motivasi intrinsik. Motivasi untuk terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan, menyenangkan ataupun dapat memberikan kepuasan bagi diri sendiri. (Amabile *et.al*, 1994). Menurut Berylne *et.al* 1971; Harlow, Harlow, & Meyer, 1950; Hunt, 1965; Montgomery, 1954; White, 1959, yang dikutip dari Amabile *et.al* (1994), motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk bekerja terutama dalam menanggapi respon yang berasal dari luar pekerjaannya terutama dari orang lain seperti *reward*, pengakuan dari orang lain.

Berdasarkan teori motivasi kontemporer *self determination* milik Deci & Ryan (1985) motivasi intrinsik memerlukan kemampuan kognitif dan afektif didalamnya. Banyak teoritis lainnya yang menyatakan tentang pengertian aspek afektif yang dimaksud. Menurut Izard (1977) aspek afektif adalah minat dan gairah. Lalu menurut Preety & Seligman, 1983; Reeve *et.al*, 1986 yang dikutip dari Amabile *et.al* (1994) aspek afektif adalah rasa kegembiraan, kejutan dan rasa menyenangkan di dalam bekerja. Meskipun tidak banyak yang menjelaskan secara rinci tentang motivasi ekstrinsik, motivasi yang dapat membawa pengaruh terhadap sikap dan perilaku seorang karyawan dalam bekerja tentunya akan terbawa terhadap hasil kerja yang dilakukan. Hal ini berkaitan dengan teori kinerja menurut Collquitt (2009), kinerja merupakan nilai dari sekumpulan tingkah laku pekerja yang bisa berdampak

positif atau negatif terhadap keberhasilan atau pencapaian dari tujuan suatu organisasi (Rosmiati dan Sova, 2015). Hubungan tersebut dapat dilihat juga dalam teori harapan Vroom ia mengungkapkan bahwa karyawan akan mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi apabila mereka merasa bahwa ada hubungan yang kuat antara usaha dan kinerja, setiap hubungan ini nantinya dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. (Robbins & Judge, 2008). Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dikatakan bahwa suatu dorongan yang timbul baik dari dalam diri seseorang ataupun dari faktor luar akan membawa ataupun mengarahkan seseorang dalam berperilaku.

Penelitian ini bermaksud untuk menguji dan menganalisis lebih lanjut mengenai keterkaitan antara variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pernah dilakukan oleh Putra dan Frianto (2013) dalam jurnalnya dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja” Dalam penelitiannya terdapat hasil perhitungan regresi linier berganda terdapat hasil dari koefisien regresi motivasi intrinsik yang mempunyai tanda positif sebesar 0,408 dan hasil uji signifikansi t sebesar 0,002 yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil koefisien regresi motivasi ekstrinsik yang mempunyai tanda positif sebesar 0,247 dan hasil uji signifikansi t sebesar 0,029 yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 52% .

Maka dari itu peneliti melakukan replikasi penelitian yang dilakukan mereka namun dengan variabel penelitian yang berbeda yaitu variabel dependen diganti dengan Kinerja Karyawan. Sehingga variabel yang diteliti adalah variabel

independen (Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dan dengan objek penelitian yang berbeda.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari beberapa teori yang sudah dibahas dalam latar belakang masalah, dapat dikatakan bahwa dalam memenuhi segala keinginan dan kebutuhan setiap individu karyawan tentunya akan berdampak pada perilaku yang mendorong dirinya untuk mencapai hasil di perusahaan. Dengan adanya dugaan tersebut maka peneliti ingin menguji dan menganalisis keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi intrinsik karyawan di perusahaan?
2. Bagaimana motivasi ekstrinsik karyawan di perusahaan?
3. Bagaimana kinerja karyawan di perusahaan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana motivasi intrinsik karyawan di perusahaan.
2. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana motivasi ekstrinsik karyawan di perusahaan.

3. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan di perusahaan.
4. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai hasil analisis pengukuran motivasi kinerja karyawan serta dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam proses pengelolaan karyawan yang dapat dilakukan di perusahaan.

