

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan setiap organisasi. Hasibuan (2010), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif yang dikemukakan oleh para ahli. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Di dalam dunia kerja, karyawan akan bekerja dengan baik jika mereka mendapatkan motivasi. Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Edwin B. Flippo (2016; dalam Hasibuan, 2010) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi yang akan peneliti bahas adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi menurut teori Herzberg (Luthans, 2011; dalam Risqi, Saleh, & Prihatini, 2016) terdiri dari dua faktor, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori ini, yang dimaksud motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik atau pemeliharaan adalah

faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg kedua faktor ini sangat penting dalam memotivasi karyawan. Setiap karyawan yang bekerja pasti memerlukan motivasi. Karyawan cenderung bersemangat bekerja karena adanya motivasi yang kuat baik itu dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Motivasi yang berhasil diterapkan oleh perusahaan pada setiap karyawannya akan berdampak menjadi kinerja yang baik dan positif. Setiap karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan efisien, efektif dan sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Hasibuan (2012; dalam Budiana, 2018), motivasi adalah memersoalkan bagaimana caranya mengerahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasil dari motivasi yang baik dan berhasil diterapkan oleh setiap perusahaan kepada karyawannya akan berupa kinerja karyawan yang optimal.

Mangkunegara (2013; dalam Setyabudi, 2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja yang dimaksud adalah kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan didapat melalui penilaian kinerja, maka dari itu setiap perusahaan akan lebih baik jika memiliki sistem penilaian kerja. Kinerja yang buruk akan menyebabkan kualitas perusahaan buruk pula, maka dari itu kinerja karyawan sangatlah penting dan perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Memang tidak mudah dalam membuat para karyawan untuk bekerja semaksimal dan seoptimal mungkin. Kinerja karyawan yang baik dan optimal akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang dihasilkan oleh

setiap karyawan dapat berupa kinerja tugas (*task performance*) dan kinerja kontekstual (*contextual performance*). Kinerja tugas secara umum menggambarkan penyelesaian tugas rutin; kinerja kontekstual menggambarkan adanya upaya ekstra, antusiasme, persisten, dedikasi, kreativitas, bekerjasama dengan dan membantu pegawai lain, sopan, berkomunikasi secara efektif, dan hubungan interpersonal; dan kinerja adaptif menghasilkan gagasan baru, menyesuaikan rencana terhadap situasi, belajar tugas dan teknologi baru, dan menganalisis dan merespon dengan cepat (Koopmans *et al.*, 2011).

Kinerja karyawan sangat berkontribusi bagi kelangsungan dan kemajuan setiap perusahaan. Surya Toserba Pamanukan adalah salah satu supermarket yang baru berdiri di Kota Pamanukan pada tanggal 1 Desember 2018. Surya Toserba Pamanukan adalah salah satu anak perusahaan dari PT Surya Lestari Mandiri. Toserba pertama didirikan di Kota Cirebon. Visi Surya Toserba Pamanukan adalah ikut berpartisipasi mengembangkan perekonomian daerah. Misi Surya Toserba Pamanukan adalah turut serta mengembangkan roda perekonomian daerah terutama di wilayah Pamanukan, membantu membuka lapangan kerja setempat, hubungan kerjasama yang baik dengan pedagang kecil setempat. Adapun moto yang mendukung visi dan misi Surya Toserba Pamanukan yaitu “Belanja Murah Keluarga Ceria”. Surya Toserba Pamanukan terus berusaha dalam mengoptimalkan kinerja karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien agar visi dan misi yang mereka terapkan tercapai. Surya Toserba Pamanukan terus berusaha memotivasi para karyawannya agar tujuan yang diinginkan tercapai.

Hasil survei lapangan yang didapat oleh peneliti dari seorang narasumber terkait bahwa ada beberapa fenomena yang terjadi di Surya Toserba Pamanukan.

Fenomena pertama adalah terjadinya demo karena kurangnya *reward* (penghargaan) dan upah atau gaji yang kurang sesuai dengan harapan karyawan. Menurut narasumber, gaji yang diberikan kepada karyawan Surya Toserba Pamanukan seharusnya mengikuti UMR Kota Subang. Faktanya gaji para karyawan disesuaikan dengan UMR kota Cirebon karena adanya campur tangan dari pihak lain yang tidak setuju dengan kebijakan tersebut. Fenomena kedua adalah adanya beberapa karyawan yang mengundurkan diri akibat harus dimutasi ke luar kota. Dari awal berdiri, Surya Toserba Pamanukan menjelaskan aturan-aturan yang berlaku mengenai tata tertib dan kebijakan-kebijakan yang ada yang harus diikuti dan dipatuhi oleh para karyawan, termasuk mengenai kebijakan mutasi kerja ke luar kota. Faktanya, ada beberapa karyawan yang tidak bisa menyanggupi kebijakan tersebut karena alasan keluarga. Fenomena yang terakhir adalah tidak adanya jaminan kesehatan atau jaminan kerja bagi para karyawan. Menurut hasil wawancara, Manajemen Surya Toserba Pamanukan baru membuat rencana untuk memberikan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan seperti BPJS untuk para staf (bagian *back office*) saja.

Berdasarkan fenomena teoritis dan praktis yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa adanya keterkaitan motivasi dengan kinerja karyawan. Kesimpulan yang didapat oleh peneliti adalah dugaan sementara karena pihak Surya Toserba Pamanukan belum pernah melakukan survei penilaian kerja karyawan dikarenakan perusahaan tersebut belum lama berdiri. Peneliti ingin mengetahui dampak motivasi terhadap kinerja karyawan Surya Toserba Pamanukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang pada bagian sebelumnya, maka peneliti mengidentifikasi masalah pada riset ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara motivasi intrinsik terhadap kinerja tugas di Surya Toserba Pamanukan?
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja tugas di Surya Toserba Pamanukan?
3. Apakah terdapat pengaruh positif antara motivasi intrinsik terhadap kinerja tugas di Surya Toserba Pamanukan?
4. Apakah terdapat pengaruh positif antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja kontekstual di Surya Toserba Pamanukan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada bagian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kinerja tugas di Surya Toserba Pamanukan.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi ekstrinsik terhadap kinerja tugas di Surya Toserba Pamanukan.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kinerja tugas di Surya Toserba Pamanukan.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi ekstrinsik terhadap kinerja kontekstual di Surya Toserba Pamanukan.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, yaitu Surya Toserba Pamanukan, dapat memanfaatkannya sebagai salah satu alat ukur atau acuan dalam menilai motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan serta keterkaitannya.
2. Bagi pihak-pihak lain, yaitu dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti khususnya dan bagi masyarakat pada umumnya tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak lain dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa.

