

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia memilih peranan yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, maka manusia menjadi penentu dan penggerak jalannya suatu organisasi. Atas dasar itu maka perhatian dari seorang pemimpin kepada bawahan atau karyawannya sangat diperlukan. Meskipun telah dilakukan perencanaan dan pengawasan yang baik dalam suatu organisasi, tanpa didukung kemauan, semangat, dan motivasi kerja dari karyawan maka tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan sulit untuk dicapai pada tingkat yang optimal. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan ukuran keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dilihat dari tingkat produktivitas manusianya. Produktivitas kerja sebagian besar tergantung pada kemauan para karyawan untuk menghasilkan sesuatu, sehingga pimpinan harus berusaha agar para anggotanya mempunyai motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya, dan disinilah pentingnya peranan motivasi.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban sebagai anggota organisasi (Siagian, 2004). Hicks dan Gullet (1996) membagi motivasi menjadi dua jenis yaitu motivasi internal dan motivasi

eksternal. Motivasi intrinsik atau internal adalah berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang. Sedangkan motivasi ekstrinsik atau eksternal meliputi kekuatan yang ada di luar diri individu seperti halnya faktor pengendalian oleh manajer juga meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya upah/gaji, keadaan kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Dengan kata lain, motivasi eksternal adalah faktor pendorong anggota organisasi agar bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi yang berasal dari luar diri anggota organisasi tersebut.

Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil optimal. Pelaksanaan motivasi kerja menitikberatkan pada faktor manusia dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kinerja. Kinerja digunakan, sebagai dasar penilaian, atau evaluasi sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan (Robbins, 2006). Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi karyawan. Maka tugas seorang pemimpin adalah untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu organisasi. Selain motivasi kerja, semangat kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, karena mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja

karyawan. Dengan demikian semangat dan motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang harus selalu diperhatikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Gambaran perkembangan PT Astra Otoparts Tbk dirangkum dari dokumen PT Astra Otoparts Tbk (1997) sebagai berikut. PT Astra Otoparts Tbk merupakan perusahaan komponen otomotif terkemuka Indonesia yang memproduksi dan mendistribusikan suku cadang kendaraan bermotor baik kendaraan roda dua maupun roda empat. Saat ini perusahaan telah bertransformasi menjadi perusahaan industri komponen otomotif terbesar di Indonesia yang didukung oleh enam unit bisnis dan 33 anak perusahaan dengan 34.566 orang karyawan. Suku cadang kendaraan bermotor produk Astra Otoparts diserap pasar segmen pabrikan otomotif atau *Original Equipment for Manufacturer* (OEM) dan segmen pasar suku cadang pengganti atau *Replacement Market* (REM). Pelanggan Astra Otoparts di segmen OEM diantaranya adalah Toyota, Daihatsu, Isuzu, UD Trucks, Mitsubishi, Suzuki, Honda, Yamaha, Kawasaki, dan Hino. Sedangkan di segmen REM, produk Astra Otoparts sudah didistribusikan ke seluruh pelosok Nusantara, melalui 70 jaringan distribusi (48 *dealer* di area luar Jawa-Bali dan 22 kantor penjualan di area Jawa-Bali) dan 12.000 toko suku cadang. Produk Astra Otoparts tidak hanya menguasai pasar dalam negeri tetapi juga telah merambah ke lebih dari 40 negara di Timur Tengah, Asia Oceania, Afrika, Eropa, dan Amerika. Astra Otoparts memiliki dua kantor perwakilan masing-masing di Singapura dan Dubai. Selama lima tahun terakhir Astra Otoparts telah membukukan kinerja keuangan yang solid,

diantaranya ditandai dengan penjualan yang terus meningkat, walaupun kondisi ekonomi dan industri otomotif tidak selalu menggembirakan. Keuntungan bersih Astra Otoparts selama tiga tahun terakhir berada di atas 1 triliun rupiah mengindikasikan kinerja organisasi yang konsisten dan berkelanjutan, karena produktifitas kerja karyawan semakin meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa program yang berkenaan dengan motivasi ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, penghargaan beserta semangat dalam diri karyawan (motivasi intrinsik) memberikan dampak berarti terhadap pencapaian produktivitas (kinerja) karyawan PT. Astra Otopart Tbk Cabang Madiun. Dengan profil keuangan yang sehat dan portofolio bisnis yang beragam, Astra Otoparts akan terus bertumbuh menjadi pemasok komponen otomotif kelas dunia.

Penelitian mengenai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan Hendriyanto (2010), Mudayana (2010) dan Ridwan (2013), menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada obyek penelitian, lokasi penelitian dan waktu penelitian. Dalam penelitian sekarang, peneliti menggunakan obyek penelitian adalah karyawan tetap PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun, lokasi penelitian PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun dan waktu penelitian dilakukan pada tahun 2013.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun, dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun?
3. Apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan tetap PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun?
2. Menguji signifikansi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan tetap PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun?
3. Menguji signifikansi pengaruh secara simultan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan tetap PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Manajemen PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Laporan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi teori-teori meliputi telaah teori mengenai pengertian motivasi, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, tujuan motivasi, jenis motivasi, pengertian kinerja, pengembangan hipotesis penelitian mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODA PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan

definisi operasional variabel, instrumen penelitian, lokasi penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari analisis data dan saran-saran yang dapat digunakan dan diperhatikan untuk perbaikan-perbaikan yang ditujukan kepada perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya.