BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (J. Ravianto, 1986).

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Perilaku inovatif sangat dipengaruhi oleh motivasi yang kuat dari karyawan, baik motivasi instrinsik maupun motivasi ekstrinstik yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin menantang pencapain, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya di tempat kerja. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah komunitas, kontak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan

bersantai. Hal ini memberi alasan bahwa karyawan dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik di tempat kerja dan mereka yang memiliki nilai kerja ekstrinsik akan termotivasi secara ekstrinsik (Galia, 2007).

Terdapat dua rangsangan motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Porter dan Lawler, 1968 dalam Gagne danDeci, 2005). Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan.

Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain,melainkan atas dasar kemauan sendiri. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya (Nawawi, 2001).

Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal(Nawawi, 2001).

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya

pekerjaanya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Moekijat,1999).

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawanya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman.Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing (Rank dan Frese, 2014)

Perilaku inovatif sangat dipengaruhi oleh motivasi yang kuat dari karyawan, baik motivasi instrinsik maupun motivasi ekstrinstik yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin menantang pencapain, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya di tempat kerja. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah komunitas,

kontak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan bersantai. Hal ini memberi alasan bahwa karyawan dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik di tempat kerja dan mereka yang memiliki nilai kerja ekstrinsik akan termotivasi secara ekstrinsik (Galia, 2007).

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Karyawan BTPN Syariah Semarang

Bulan / Tahun	Jumlah Karyawan	Ketidak Hadiran	Presentase
Januari-Desember 2012	57	14	75 %
Januari-Desember 2013	57	10	82 %
Januari-Desember 2014	57	15	73 %

Sumber: BTPN Syariah Semarang, Maret 2015

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dijelaskan bahwa tingkat absensi dikarenakan bolos kerja mempunyai kecenderungan yang meningkat dari Tahun 2012-2014, dimana Tahun 2012 sebesar 75% dan meningkat pada Tahun 2013 menjadi sebesar 82% namun menurun pada Tahun 2014 sebesar 73 %. Hal tersebut diperlukan sikap yang obyektif dari manajemen dalam melaksanakan strategi organisasi, seperti melibatkan karyawan dalam menentukan tujuan dan wewenang

masing-masing , menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target. Pelibatan ini akan membangun kinerja karyawan yang tinggi bagi organisasi.

Maka berdasarkan adanya permasalahan yaitu hasil penelitian yang berbeda-beda dari penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "*PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK, MOTIVASI EKSTRIKSIK DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (BTPN Syariah Semarang)"*

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya *research gap* atas adanya hasil perbedaan penelitian terdahulu. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini (*research question*) adalah sebagai berikut:

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang?
4. Apakah motivasi intrinstik, motivasi ekstrinstik, dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang.
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi instrintik, motivasi ekstrinstik, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berguna untuk :

1. Kegunaan secara akademik, mengindikasikan bahwa tingkat motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam studi kerangka konseptual diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Kegunaan secara manajemen dapat memberikan tambahan wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terlebih menjadi bahan masukan, khususnya untuk organisasi yang mengelola sumber daya manusia dalam perpatokan

hasil pengujian empiris konstruk tersebut, karena 1) Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan organisasi untuk melakukan perbaikan pengalaman kerja, sehingga kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan; 2) Membantu pihak manajemen dalam menyusun formulasi ideal dari sebuah motivasi instrinsik dan ekstrinsik, pengalaman kerja dan kinerja karyawan, sesuai dengan ciri dan karakteristik yang dibutuhkan.