

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu “roda penggerak” yang dinilai sangat mempengaruhi jalannya seluruh aktifitas perusahaan yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut. Menurun atau meningkatnya kinerja seorang karyawan disebabkan oleh beberapa alasan yang mendasarinya, antara lain yaitu adanya pengaruh dari pelatihan, pengembangan, gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan masih banyak lainnya.

Dalam beberapa contoh kasus yang ada, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, biasanya memiliki semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai kekuatan untuk membangkitkan semangat dalam diri sehingga mampu mencapai hasil kinerja yang baik. Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun, pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena setiap individu memiliki kepentingan atau kebutuhan yang berbeda. Apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting juga untuk orang lain. Faktor motivasi dapat meliputi kebutuhan, keinginan, lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, serta tanggung jawab (Sutrisno, 2011).

Motivasi yang timbul dari seorang karyawan tentunya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan guna mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Motivasi yang didapatkan tanpa adanya pengaruh atau rangsangan dari pihak lain, atau dengan kata lain motivasi yang timbul karena munculnya dorongan dari masing-masing individu, disebut motivasi intrinsik. Sedangkan motivasi yang dihasilkan karena adanya pengaruh atau rangsangan dari pihak luar, disebut motivasi ekstrinsik. Yang mana dari kedua motivasi tersebut, perannya sangat penting untuk mendorong rasa semangat kerja yang dimiliki tiap karyawan agar menghasilkan kinerja yang maksimal.

Setelah motivasi, yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusianya agar menghasilkan kinerja yang baik adalah kebutuhan akan kepuasan kerja. Kebutuhan akan kepuasan kerja pada dasarnya diawali dengan adanya kebutuhan fisik dan dilanjutkan dengan keberadaan seseorang pada suatu pekerjaan tertentu. Dengan kerja maka orang akan memperoleh upah/gaji (uang). Uang tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan kebutuhan psikis dipenuhi dengan adanya keadaan yang menyenangkan atau hubungan antar individu di dalam lingkungan kerja. Hal ini juga dapat diwujudkan dengan adanya kerja sama yang baik antara atasan dengan bawahan dan dengan sesama rekan kerja.

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan persepsi dari tiap karyawan. Jika seorang karyawan merasa kepuasan kerjanya terpenuhi, biasanya karyawan tersebut menunjukkan sikap positif

yang dapat tercerminkan oleh hasil kinerja. Kinerja yang baik akan berdampak pula pada keberlangsungan sebuah perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk menjadikan sebuah perusahaan yang berada di Jalan Magelang km 5,6 Yogyakarta sebagai objek yang akan diteliti. Perusahaan tersebut bernama PT. Norma Duta Utama Yogyakarta yang bergerak dalam bidang usaha pengelolaan tenaga kerja dengan bentuk layanan jasa seperti rekrutmen, penyedia jasa tenaga kerja dan konstruksi. Didirikan pada 21 September 1992 di Jalan Magelang, Yogyakarta. Selama kurang lebih 25 tahun PT. Norma Duta Utama Yogyakarta konsisten menjadi perusahaan yang siap memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai tenaga, antara lain: Petugas Administrasi, Satpam, Pramubhakti, *Cleaning Service*, Penjaga Malam, dan Pengemudi Mobil (*Driver*).

Seiring berjalannya waktu, perusahaan penyedia tenaga kerja seperti PT. Norma Duta Utama mulai banyak bermunculan karena pengguna jasa tersebut juga terus meningkat setiap waktunya. Para pekerja disalurkan ke berbagai macam tempat, misalkan instansi pemerintahan, pusat perbelanjaan, atau rumah sakit yang mana ditempat tersebut jelas membutuhkan jasa-jasa yang disediakan oleh PT. Norma Duta Utama seperti *cleaning service*, satpam (*security*), *driver*, dan lain sebagainya. Perusahaan diuntut memberikan sumber daya manusia yang baik dalam kinerja yang dihasilkan nantinya. Tentunya jika perusahaan ingin memperoleh hasil yang baik, maka perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang menjadi penentu timbulnya kinerja yang baik, seperti yang telah dijabarkan pada tulisan diatas bahwa motivasi

serta kepuasan kerja menjadi salah satu dari sekian faktor yang mendorong timbulnya kinerja yang baik. Perusahaan dapat dikatakan baik dalam mengelola sumber daya manusianya apabila perusahaan tersebut dapat menyeimbangkan antara apa yang menjadi kepentingan atau kebutuhan karyawannya dan tidak semata-mata hanya memfokuskan semuanya untuk tujuan perusahaan.

PT. Norma Duta Utama Yogyakarta sedang mengalami sebuah masalah berupa meningkatnya keluhan dari beberapa klien mengenai kinerja para karyawan *outsourcing*. Beberapa klien mengatakan bahwa kinerja para karyawan *outsourcing* mengalami penurunan yang semakin hari makin terasa dan berdampak pada rendahnya hasil kerja karyawan. Berdasarkan masalah yang sedang di alami PT. Norma Duta Utama Yogyakarta, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta.

Hubungan antar variabel telah di uji oleh peneliti terdahulu dengan hasil yang berbeda-beda:

Menurut Mochamad Purnomo dan Ahmad Dwi Nurdiyanto (2018), Rohmat Hidayat, Roni Kambara, dan Lutfi (2018), I Ketut Andika Widyaputra dan Sagung Kartika Dewi (2018), dan Ahmad Taufiq (2016) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun,

hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Natassya Adinda Ayu Putri dan Yohanes Arianto Budi (2016) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja.

Hal ini menghasilkan *gap research* sebagai berikut:

Tabel 1.1

Gap Research Penelitian Terdahulu

GAP RESEARCH PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA		
Peneliti	Hasil	Pembahasan
1. Mochamad Purnomo dan Ahmad Dwi Nurdiyanto (2018)	Berpengaruh positif dan signifikan	Dari beberapa hasil penelitian diatas, masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.
2. Rohmat Hidayat, Roni Kambara, dan Lutfi (2018)	Berpengaruh signifikan	
3. I Ketut Andika Widyaputra dan Sagung Kartika Dewi (2018)	Berpengaruh positif dan signifikan	
4. Ahmad Taufiq (2016)	Berpengaruh positif dan signifikan	
5. Natassya Adinda Ayu Putri dan Yohanes Arianto Budi (2016)	Tidak berpengaruh signifikan	

Menurut Aditya Kamajaya Putra dan Agus Frianto (2013), Musoli dan Majang Palupi (2018), Ahmad Munif, Tatiek Nurhayati, dan Hardani Widhiastuti (2016), dan Agustina Siwi Dharmayati (2016) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik memberikan

pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Nofi Sulistyowati, Akhmadi, dan Lutfi (2017) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja.

Hal ini menghasilkan *gap research* sebagai berikut:

Tabel 1.2

Gap Research Penelitian Terdahulu

GAP RESEARCH PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA		
Peneliti	Hasil	Pembahasan
1. Aditya Kamajaya Putra, dan Agus Frianto (2013)	Berpengaruh positif dan signifikan	Dari beberapa hasil penelitian diatas, masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja.
2. Musoli dan Majang Palupi (2018)	Berpengaruh secara signifikan	
3. Ahmad Munif, Tatiek Nurhayati, dan Hardani Widhiastuti (2016)	Berpengaruh positif dan signifikan	
4. Agustina Siwi Dharmayati (2016)	Berpengaruh positif dan signifikan	
5. Nofi Sulistyowati, Akhmadi, dan Lutfi (2017)	Tidak berpengaruh signifikan	

Menurut Wawan Prahiawan dan Nopiyan Simbolon (2014), Fakhrian Harza Maulana, Djamhur Hamid dan Yuniadi Mayoan (2015), Ahmad Taufiq (2016), dan Musoli dan Majang Palupi (2018) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel motivasi instrinsik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang

berbeda ditunjukkan Rahayu Muhamad, Aldofina, dan Irvan Trang (2019) oleh yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi instrinsik dengan kinerja karyawan.

Hal ini menghasilkan *gap research* sebagai berikut:

Tabel 1.3
***Gap Research* Penelitian Terdahulu**

GAP RESEARCH PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA		
Peneliti	Hasil	Pembahasan
1. Wawan Prahiawan dan Nopiyana Simbolon (2014)	Berpengaruh signifikan	Dari beberapa hasil penelitian diatas, masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja.
2. Fakhrian Harza Maulana, Djamhur Hamid, dan Yuniadi Mayoan (2015)	Berpengaruh	
3. Ahmad Taufiq (2016)	Berpengaruh signifikan dan positif	
4. Musoli dan Majang Palupi (2018)	Berpengaruh secara positif dan signifikan	
5. Rahayu Muhamad, Aldofina, dan Irvan Trang (2019)	Tidak berpengaruh secara signifikan	

Menurut Fotuho Waruwu (2017), Fakhrian Harza Maulana, Djamhur Hamid, dan Yuniadi Mayoan (2015), Ahmad Munif, Tatiek Nurhayati, Hardani Widhiastuti (2016), dan Indra Surya Permana, Retina Sri Sedjati, dan Nining Kusniasih (2017) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Musoli dan Majang Palupi (2018) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa

motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menghasilkan *gap research* sebagai berikut:

Tabel 1.4

Gap Research Penelitian Terdahulu

GAP RESEARCH PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA		
Peneliti	Hasil	Pembahasan
1. Fotuho Waruwu (2017)	Berpengaruh	Dari beberapa hasil penelitian diatas, masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja.
2. Fakhrian Harza Maulana, Djahmur Hamid, Yuniadi Mayoan (2015)	Berpengaruh positif dan signifikan	
3. Ahmad Munif, Tatiek Nurhayati, dan Hardani Widhiastuti (2016)	Berpengaruh	
4. Indra Surya Permana, Retina Sri Sedjati, Nining Kusniasih (2017)	Berpengaruh positif dan signifikan	
5. Musoli, Majang Palupi (2018)	Tidak berpengaruh signifikan	

Menurut Andi Batari Ola (2019), Natalia Susanto (2019), Edi Winata (2016), dan Astrianditya Januar Ristanti dan Fereshti Nurdiana Dihan (2016) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Qurratul Aini SKG dan Herianto Susilo (2013) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menghasilkan *gap research* sebagai berikut:

Tabel 1.5

Gap Research Penelitian Terdahulu

GAP RESEARCH PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA		
Peneliti	Hasil	Pembahasan
1. Andi Batari Ola (2019)	Berpengaruh signifikan	Dari beberapa hasil penelitian diatas, masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
2. Natalia Susanto (2019)	Berpengaruh	
3. Edi Winata (2016)	Berpengaruh positif dan signifikan	
4. Astrianditya Januar Ristanti, Fereshti Nurdiana Dihan (2016)	Berpengaruh positif dan signifikan	
5. Qurratul Aini SKG, Herianto Susilo (2013)	Tidak berpengaruh signifikan	

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta?
3. Apakah motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta?
4. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta?

6. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta melalui kepuasan kerja?
7. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta melalui kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka dapat dikembangkan tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi instrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta.
5. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta.
6. Untuk menguji pengaruh motivasi intrinsic terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

7. Untuk menguji pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Dapat digunakan untuk menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan untuk pertimbangan dalam penentuan langkah yang akan ditempuh oleh perusahaan dalam rangka peningkatan kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

3. Bagi universitas

Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hasil dari penelitian ini adalah untuk menambah pembendaharaan kepustakaan baik itu Fakultas Ekonomi maupun perpustakaan kampus.