

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Faktor terpenting di dalam organisasi adalah sumber daya manusia sehingga manusia menjadi penentu dan penggerak berjalannya sebuah organisasi. Dalam menunjang SDM yang tersedia sehingga dibutuhkan pemimpin yang dapat memperhatikan dan membina karyawan atau bawahan. Walaupun pada sebuah organisasi ada pengawasan dan perencanaan namun tampak terdapatnya semangat kerja dan kemauan diri karyawan sehingga tujuan organisasi tidak akan meraih titik yang maksimal.

Pada tiap organisasi pasti menginginkan pegawai yang memiliki kompetensi dan prestasi dikarenakan para pegawai tersebut memiliki peran krusial dalam meraih tujuan dengan kinerja yang selalu diperlihatkan oleh para pegawai. Kinerja seorang pegawai yang dihasilkan oleh semangat kerja dan kemauan diri dalam menghasilkan kerja yang maksimal supaya menunjang tujuan organisasi. Maka dari itu Pemimpin harus memperhatikan berbagai aspek yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja para pegawai agar para pegawai memiliki semangat ingat untuk bekerja sehingga dapat memberi hasil yang maksimal.

Motivasi adalah tahapan dalam menjabarkan perihal arah kekuatan dan ketekunan seorang individu untuk usaha dalam meraih tujuan (Robbins dan Judge, 2015:127). Sesuai Sardiman (2003:89) menyatakan bahwa terdapat dua macam motivasi yakni motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Ekstrinsik merupakan motif-motif yang aktif dan memiliki fungsi dikarenakan terdapat pengaruh luar atau perangkat luar. Sedangkan motivasi intrinsik ialah motivasi

yang motif-motif yang aktif maupun memiliki fungsi sehingga tidak harus terdapat respon dari luar dikarenakan dalam diri seseorang telah terdapat dorongan dalam menjalankan suatu hal. (Sardiman, 2003:90).

Kinerja adalah hasil kerja dengan kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sejalan dengan tanggung jawab yang diberi oleh pemimpin terhadap karyawan atau bawahannya (Mangkunegara, 2013:67). Pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan tidak dapat terpisah dari pekerjaan memberikan inspirasi dari perintis atau asosiasi, terutama motivasi intrinsik, sebagai strategi pembayaran yang menarik, situasi kerja yang membantu, hubungan yang menyenangkan dengan kolaborator, dan status stabilitas profesional (Gibson. dkk, 1985 dalam Linawati, 2014). Maka dari itu pemimpin selaku pengelola perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek tersebut supaya pegawai dapat bekerja dengan semangat yang penuh sehingga dapat memperlihatkan hasil kerja yang maksimal.

Motivasi ekstrinsik hal yang menjadikan seorang pegawai memiliki Semangat dalam meraih kinerja yang paling maksimal ialah motivasi intrinsik. Berbagai hal yang dapat dijalankan organisasi supaya motivasi intrinsik timbul dan makin baik ialah dengan memberikan pengakuan dan penghargaan dari pencapaian kerja pegawai kepercayaan dengan memberi tanggungjawab tertentu atau tugas yang menjadikan pegawai lebih terjadi perkembangan.

Disamping memberikan motivasi faktor lainnya yang dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif serta baik tentu akan memberi efek positif terhadap pekerjaan karyawan. Tugas yang dijalankan dengan maksimal dan ditunjang lingkungan yang baik tentu akan menjadikan seorang individu memperoleh kinerja yang maksimal. Pekerjaan

yang dapat diselesaikan secara ideal dan sesuai dengan iklim Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun akan dikontrak selanjutnya menjadi PPI Madiun adalah sebuah organisasi yang disibukkan dengan latihan skolastik yang berdiri pada tahun 2014/2015. Luas bidang PPI Madiun adalah untuk melatih lebih dari 120 peserta pelatihan yang terdiri dari empat proyek edukatif (Prodi), tepatnya DIII Jalur Kereta Api Perancangan Listrik (30 individu), DIII Transportasi Jalur Kereta Api (30 individu), DIII Rel Perancangan Mekanika trayek (30 individu), dan Perancangan Bangunan Jalur Kereta Api DIII (30 individu). Untuk usaha lebih mengembangkan kinerja pegawai serta selanjutnya organisasi PPI Madiun mempunyai fasilitas kerja selaku perlengkapan organisasi yang mencukupi untuk membantu kelancaran pekerjaan, misalnya tempat ujian dan administrasi wilayah, laboratorium, perpustakaan, e-learning, lembaga afirmasi mahir , sedang mempersiapkan dan masih ada banyak kantor yang diharapkan dapat membantu pekerja dalam memberikan administrasi pengajaran yang terbaik.

Namun ternyata ada beberapa permasalahan dalam pelaksanaan fungsional Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun yang tidak tepat Salah satunya adalah memberikan inspirasi kepada karyawan istimewa di Politeknik Jalur Kereta Indonesia Madiun sangat kurang memadai dalam hal, karyawan merasa Mereka tidak senang dan tidak terlihat oleh administrasi, itulah sebabnya para pekerja mengurus bisnis tanpa tenaga dan segala pertimbangan, sehingga efek samping dari presentasi tersebut berkurang atau bahkan tidak mencapai tujuan hierarkis. Selain itu, biaya keistimewaan eksekusi karyawan Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun dipengaruhi oleh pengaturan under

compensation dan keterlambatan, dengan pembayaran yang tidak sesuai dengan harapan, maka eksekusi pekerja tidak maksimal.

Riset ini jelas sangat tidak aman bagi organisasi, mengingat bahwa Studi ini mereplikasi kembali riset Potu, Lengkong dan Trang (2021). Perbedaan antara riset ini dan riset sebelumnya terletak pada artikel riset, wilayah riset, dan waktu riset. Dalam riset Potu, Lengkong dan Trang (2021) objek eksplorasi ini adalah pekerja PT Air Manado, sedangkan dalam riset saat ini objek riset yang dipergunakan ialah karyawan PPI Madiun, tempat riset PPI Madiun dan penelitian waktu. Diarahkan pada tahun 2021. Disamping itu, pada riset ini juga menambah variabel tempat kerja dari penelitian Widiantara dan Santoso (2019). Sebagaimana diketahui, bahwa kebutuhan daerah setempat untuk perluasan yayasan-yayasan ilmiah sangat besar. Instruksi PPI membutuhkan Madiun yang mencakup penilaian dan dukungan serta pengaturan, pengujian, inspektorat dan penguji berperan penting untuk masyarakat, pemerintah industri. Bahkan tingkat perkembangan pendidikan akademis juga menjadi sebuah parameter untuk kemajuan sebuah negara. Maka dari itu pada riset ini dipilih objek Wawan tetap PPI Madiun dikarenakan PPI Madiun merupakan sebuah lembaga akademik yang tidak hanya Mempunyai ijazah formal namun juga mempunyai sertifikat keterampilan dengan mengkaji kembali pengaruh motivasi intrinsik serta motivasi ekstrinsik kepada kinerja pegawai tetap PPI Madiun. Dengan kajian empiris ini diharapkan dapat berguna untuk pihak manajemen PPI Madiun dalam masukan atau informasi untuk mengembangkan kebijakan dalam mengelola SDM terutama mengenai kebijakan atau program yang memiliki tujuan untuk memberi peningkatan pada motivasi kerja pegawai supaya kinerja pelayanan PKI Madiun dapat terjadi peningkatan.

Berdasarkan penjabaran tersebut, sehingga judul riset diberikan rumusan yakni “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun”.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut tinjauan latar belakang, permasalahan pada pengamatan ni dapat dikenali sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pada riset ini ialah:

1. Dalam melakukan pengujian pengaruh motivasi intrinsik kepada kinerja karyawan Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun
2. Dalam melakukan pengujian pengaruh motivasi ekstrinsik kepada kinerja karyawan Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun.
3. Dalam melakukan pengujian pengaruh positif lingkungan kerja kepada kinerja karyawan Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

- a. Hasil diharapkan dapat memperkaya gambaran mengenai tingkat motivasi intrinsik berbentuk pemberian pengakuan dan penghargaan atas pencapaian kerja dan kepercayaan dan memberikan tanggung jawab serta motivasi ekstrinsik dari bentuk kebijakan kompensasi yang menari hubungan kerja dengan karyawan yang harmonis situasi kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Politeknik Jalur Kereta Indonesia Madiun.
- b. Hasil penelitian ini seharusnya menjadi kontribusi yang signifikan untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kemajuan aset manusia.

1.4.2 Bagi Peneliti

Hasil riset ini diharapkan mampu menjadi bahan kajian untuk mengembangkan riset berikutnya terutama kajian yang berkaitan dengan pengembangan SDM yang melingkupi kinerja karyawan, lingkungan kerja dan motivasi.