

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasanya agar lebih bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki perusahaan harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus. Hal ini harus dilakukan agar proses pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Banyak perusahaan saat ini berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, karena pencapaian hasil kinerja yang baik, akan dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien.

Dari aspek global, industri otomotif mempunyai masa depan yang cerah. Meningkatnya standar kehidupan masyarakat, menjadikan potensi pertumbuhan berbagai industri otomotif juga sangat menjanjikan. Hal ini menjadikan persaingan antar produsen otomotif menjadi semakin ketat dan saling berlomba dalam memproduksi berbagai jenis mobil dan menjual produk mereka sebanyak-banyaknya. Dalam meningkatnya kinerja karyawan agar dapat berimbas pada proses produksi yang berkualitas dan handal sehingga mampu menjadi perusahaan produktif yang mampu bersaing dipasar dan sekaligus dapat memenuhi keinginan serata memuaskan pelanggannya. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor yang paling penting dari seluruh kegiatan dalam perusahaan sehingga mampu memberikan output yang optimal agar tujuan utama dari sebuah perusahaan dapat berjalan serta tujuan yang diinginkan bisa tercapai dengan baik.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan karyawan dalam bekerja sejak berangkat kerja sampai dengan saat pulang kerja, apa bila seorang karyawan mentaati aturan-aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan. Selanjutnya, motivasi juga sangat penting dilakukan mempengaruhi perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan baik untuk menciptakan rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja, tetapi jika motivasi kerja sangat jarang dilakukan sebuah perusahaan, maka akan membuat karyawan tidak bersemangat dan mudah menyerah dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, kemampuan namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Dan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan Menurut Priansa, 2014: p.269.

permasalahan yang dihadapi oleh PT. Budi Berlian Motor Natar, Lampung Selatan, menurunnya semangat kerja karyawan sehingga dalam pencapaian hasil kinerja sangat tidak stabil, hal tersebut diakibatkan oleh kontribusi dan tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai tidak sesuai dengan harapan perusahaan, berdasarkan pra survey dengan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan, menyatakan bahwa target-target realisasi yang diberikan perusahaan terhadap individu karyawan tidak sesuai dengan keadaan dan kemampuan yang ada dalam diri seorang karyawan, bahkan para karyawan juga merasakan sangat jarang melakukan tindakan yang dilakukan perusahaan dalam memotivasi dan mendorong dalam pencapaian tingkat keberhasilan kinerja karyawannya.

PT. Budi Berlian Motor adalah salah satu perusahaan otomotif terbesar di Indonesia khususnya di Provinsi Lampung. PT. Budi Berlian Motor di Natar Lampung Selatan, sebagai perusahaan otomotif kendaraan roda empat, perusahaan ini merupakan salah satu pusat penjualan kendaraan mobil dengan merek Mitsubishi yang ada di provinsi Lampung, perusahaan ini beralamat Jl.Raya H.Mena km.15, Kec. Natar Kab. Lampung Selatan, Provinsi, Lampung Indonesia. PT. Budi Berlian Motor di Natar Lampung Selatan ini bukan hanya melayani penjualan mobil saja, akan tetapi juga dapat menyediakan layanan seperti pemeliharaan mobil (*service*), penjualan suku cadang, dan menjadi kantor pusat Mitsubishi di Lampung, juga sebagai pusat manajemen perusahaan Mitsubishi khususnya untuk Lampung. Tenaga kerja yang dimiliki oleh PT. Budi Berlian Motor, Natar Lampung Selatan adalah sebanyak 74 karyawan tetap yang didistribusikan kedalam beberapa divisi yaitu, seperti yang tertera pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Pada PT. Budi Berlian Motor,
Natar Lampung Selatan Tahun 2016

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1	<i>Driver</i>	4 Orang
2	<i>Marketing</i>	5 Orang
3	<i>Administration</i>	8 Orang
4	<i>Sales</i>	13 Orang
5	<i>Sparepart</i>	9 Orang
6	<i>Accounting</i>	7 Orang
7	<i>Customer service</i>	8 Orang
8	<i>Service</i>	12 Orang
9	<i>Body Repair</i>	6 Orang
10	<i>Staff Finance</i>	2 Orang
Total Karyawan		74 Orang

Sumber: PT. Budi Berlian Motor Pusat, Natar Lampung Selatan Tahun 2017

PT. Budi Berlian Motor, Natar Lampung Selatan untuk menjaga suatu kinerja agar selalu berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh seluruh

kantor cabang Mitsubishi yang ada di Indonesia, PT. Budi Berlian Motor, sangat memberikan perhatian terhadap suatu kinerja dalam perusahaan, sebagaimana telah disampaikan oleh seorang Manajer SDM pada PT. Budi Berlian Motor untuk menciptakan kinerja yang sangat baik maka perusahaan harus memberikan wewenang terhadap setiap pimpinan pada masing-masing departemen untuk memantau serta penerapan standar dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti contoh umum yang berlaku dalam pembuatan dan penyusunan berbagai laporan kinerja karyawan. Berikut ini kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Budi Berlian Motor di Natar, Lampung Selatan. Seperti yang kita ketahui pada tabel 1.2 yaitu seperti:

Tabel 1.2

Kriteria penilaian Karyawan Pada PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan Tahun 2016

No	ASPEK	BOBOT (%)	HURUF MUTU	KETERANGAN
1	Kerjasama	91-100	A	Sangat Baik
		81-90	B	Baik
		71-80	C	Cukup
		60-70	D	Buruk
2	Tanggung jawab	91-100	A	Sangat Baik
		81-90	B	Baik
		71-80	C	Cukup
		60-70	D	Buruk
3	Kemampuan	91-100	A	Sangat Baik
		81-90	B	Baik
		71-80	C	Cukup
		60-70	D	Buruk
4	Disiplin	91-100	A	Sangat Baik
		81-90	B	Baik
		71-80	C	Cukup
		60-70	D	Buruk

Sumber: PT. Budi Berlian Motor Pusat, Natar Lampung Selatan Tahun 2017

Dan berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan pada PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan. Seperti yang tertera pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.3

Data penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan Tahun 2016

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Persentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2015	2016	2015	2016
1	Kerjasama	89,6	77,5	B	C
2	Tanggung Jawab	85,5	82,9	B	B
3	Kemampuan	82,9	79,7	B	C
4	Disiplin	88,2	86,6	B	B
Total Rata-Rata		86,55	81,67		

Sumber: PT. Budi Berlian Motor Pusat, Natar Lampung Selatan Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. Budi Berlian Motor penurunan yang cukup derastis dari tahun ketahun yaitu pada tahun 2015 sampai denagan 2016 pada PT. Budi Berlian Motor, Natar Lampung Selatan. Akan tetapi pada tahun 2016 penilaian terhadap kerjasama dan kemampuan masih di bawah standar yang telah di tetapkan oleh PT. Budi Berlian Motor, Natar Lampung Selatan berada di tingkat baik. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh perusahaan PT. Budi Berlian Motor itu sendiri. Namun dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada kerjasama dan kemampuan dapat dikategorikan cukup yaitu dengan 77,5% dan 79,7% yang telah disebabkan karena kurangnya koordinasi dan komunikasi dalam menjalankan setiap tugas yang dikerjakan, Dan kurangnya pemahaman atau salah dalam menanggapi suatu informasi yang diberikan kepada pimpinan, salah satunya

kurangnya pendekatan antara sesama karyawan, bahkan masih ada karyawan yang kurang mampu dalam mengerjakan tugas pekerjaan. Hal tersebut akan dapat menimbulkan dampak yang sangat negatif pada kinerja karyawan di PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan, bahkan karyawan akan diberikan sanksi jika target yang sudah dilaksanakan tidak berjalan dengan baik. Jika kesalahan terus menerus terjadi maka akan dapat menimbulkan dampak yang sangat buruk dan itu bisa merugikan perusahaan perusahaan. PT. Budi Berlian Motor di Natar, Lampung Selatan perlu melakukan tindakan yang serius agar dapat lebih menekankan karyawannya bahwa dalam bekerja harus memiliki rasa komitmen dan tanggung jawab terhadap perusahaan agar dapat mencapai tujuan atau pencapaian kesuksesan perusahaan dalam waktu yang panjang.

Berbicara soal karakteristik pada diri manusia maka banyak aspek yang bisa dipelajari dan diteliti serta dapat menemukan relevansinya dengan strategi yang akan diterapkan yang secara tidak langsung mempengaruhi suatu perusahaan baik dari segi jalannya kinerja sampai pada hasil akhir produksi, diantara semua aspek yang ada pada manusia salah satunya adalah motivasi pada dasarnya dilakukan oleh pimpinan atau manajer perusahaan untuk memotivasi pada bawahannya harus memperhatikan antara kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil kerjanya, orang-orang mau berkerja dikarenakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan fisik dan mental.

Dari hasil wawancara di PT. Budi Berlian Motor, Natar Lampung Selatan. bahwa kinerja yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu menghadapi suatu permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan yang ada pada PT. Budi Berlian Motor. Berdasarkan kenyataan masih ada karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan yang telah ditentukan oleh perusahaan di PT. Budi Berlian Motor, dan masih ada karyawan yang tidak hadir, meskipun

atasan sering memberi teguran. Hal ini dapat di sebabkan kurangnya kesadaran dalam diri karyawan untuk kedisiplinan.

Berikut data absensi Karyawan PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Presensi Karyawan PT. Budi Berlian Motor Natar Tahun 2016

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Presentase (%)
Januari	74	22	1628	3	0,18%
Februari	74	20	1480	4	0,27%
Maret	74	23	1702	6	0,35%
April	74	22	1628	4	0,25%
Mei	74	20	1480	5	0,34%
Juni	74	22	1628	7	0,43%
Juli	74	22	1628	9	0,55%
Agustus	74	21	1554	3	0,19%
September	74	20	1480	5	0,34%
Oktober	74	21	1554	8	0,51%
November	74	22	1628	6	0,37%
Desember	74	22	1628	7	0,43%
Jumlah					4,22%
Total Rata-rata					0,35%

Sumber: PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan

Data Tabel 1.3 menunjukkan persentase absensi karyawan selama satu tahun dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli yaitu sebesar 0,55% dan Oktober yaitu sebesar 0,51% dan persentase terendah terjadi pada bulan

Januari yaitu sebesar 0,18%, dan Agustus 0,19% Tingkat absensi selama setahun sebesar 4,22% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir adalah 0,35% perbulan. Tingkat absensi ini sangat tinggi karena jauh diatas standar yang telah ditetapkan oleh PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan yaitu sebesar 2% selama satu tahun. PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan yang berpedoman pada peraturan Perusahaan menetapkan batas absensi maksimal 6 hari. Hasil wawancara dari data absensi karyawan PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan tersebut, masih terdapat karyawan yang melakukan absensi lebih dari 6 hari. Hal itu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja karyawan tidak maksimal dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran karyawan mencerminkan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan peraturan perusahaan maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan diuji dalam tanggung jawabnya menyelesaikan tugas tersebut dan pada akhirnya dinilai berdasarkan kuantitas serta kualitas dari hasil pencapaian tugas setiap karya.

Beragam karakteristik SDM yang dimiliki membuat setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda. Perbedaan ini salah satunya disebabkan oleh motivasi kerja. Karena perbedaan tingkat motivasi kerja individu dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerjanya didalam sebuah organisasi. Motivasi kerja karyawan adalah sesuatu menciptakan semangat kerja karyawan atau pekerjaan, maka sebuah perusahaan memerlukan motivasi kepada karyawannya agar lebih rajin dalam bekerja. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum dapat dijelaskan bahwa motivasi penyebab seseorang bertindak atau berusaha dalam pencapaian tujuan tertentu. Tentu banyak faktor penyebab karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi atau rendah, namun secara garis besar motivasi dapat bersumber dari faktor internal dan eksternal tergantung dari suatu kegiatannya dimulai. Motivasi juga harus sering dilakukan seorang pemimpin atau

manajer suatu perusahaan dengan mengambil tindakan-tindakan dalam upaya memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahannya. Dalam hal ini pemberian motivasi dari seorang pemimpin untuk memberikan *Spirit* yang tinggi pada bawahannya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Motivasi Intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam individu masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Dimana mereka mempunyai suatu keinginan agar suatu tujuan yang akan dilaksanakan dapat berkembang dan seorang karyawan harus bisa melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar, namun jika seorang karyawan kurang memiliki motivasi intrinsik maka suatu kinerja karyawan tidak akan berjalan dengan baik dan bahkan akan mengakibatkan terjadinya penurunan terhadap kinerja karyawan. Menurut Herzberg dalam Prahiawan (2014), mengatakan bahwa Faktor motivasi intrinsik yaitu, memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah keberhasilan yang diraih, pengakuan atau penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang.

Salah satu permasalahan Motivasi Intrinsik yang dihadapi oleh PT. Budi Berlian Motor Natar, Lampung Selatan, kurangnya semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dalam pencapaian hasil kinerja sangat tidak stabil hal tersebut diakibatkan oleh kontribusi dan tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai dengan mengukur keadaan dan kemampuan yang ada dalam diri seorang karyawan. Pada dasarnya di mana perusahaan dapat membandingkan antara target dan realisasi sehingga dapat diketahui capaian selama satu tahun. Pada akhirnya dapat diketahui juga perubahan pada nilai perusahaan. Bahkan para karyawan juga akan merasa tidak puas terhadap perusahaan, apabila yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang

dikerjakan sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, dalam motivasi intrinsik yang baik maka akan memberi beberapa efek yang positif pada suatu perusahaan.

Motivasi intrinsik perlu mendapat suatu perhatian yang besar bagi PT. Budi Berlian Motor di Natar, Lampung Selatan, dalam peningkatan kinerja karyawannya agar tidak terjadi penurunan semangat kerja karyawan. Daya dorong motivasi intrinsik utama seorang individu dalam keterikatan terhadap perusahaan dan harus fokus kepada setiap pekerjaannya. Motivasi intrinsik diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila motivasi intrinsik diberikan secara benar maka tanggung jawab terhadap para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Akan tetapi, jika para karyawan memandang motivasi intrinsik mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang motivasi intrinsik itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya motivasi intrinsik akan dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.

Dari hasil wawancara kepada Manajer SDM di perusahaan PT. Budi Berlian Motor, Natar Lampung Selatan mengatakan bahwa Motivasi Intrinsik belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. motivasi yang dibentuk oleh dorongan untuk mencapai keberhasilan, memperoleh penghargaan, pekerjaan yang menantang, untuk menunjukkan tanggung jawab dan dorongan untuk mengembangkan diri belum mampu meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya secara langsung maka dorongan dari dalam diri seseorang atau individu dan berupa kesadaran mengenai pentingnya ataupun makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Misalnya seseorang melakukan pekerjaan, tujuan utamanya adalah agar pekerjaan itu dapat terselesaikan dengan baik dan benar, sehingga mereka mempunyai

kebanggaan tersendiri terhadap dirinya. sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi Ekstrinsik juga dikatakan baik atau sesuai apabila seorang karyawan mendapatkan dorongan dari suatu perusahaan dan sesama pekerja, maka seorang karyawan akan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Ketidak sesuaian kinerja karyawan dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama Lebih jauh lagi, Kinerja karyawan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Selain itu, motivasi ekstrinsik adalah sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Manullang dalam Maulana (2015), Dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat.

Dari hasil wawancara saya kepada Manajer SDM di perusahaan PT. Budi Berlian Motor, Natar Lampung Selatan mengatakan bahwa karyawan yang terdorong oleh motivasi ekstrinsik dari luar ini cenderung melihat apa yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka dan kinerjanya, maka motivasi ekstrinsik yang dibentuk perusahaan seperti kebijakan administratif, hubungan antar pribadi, kondisi dan gaji belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. suatu dorongan dari luar diri seseorang atau individu untuk termotivasi maka kebanyakan manajemen sumber daya

manusia di dalam sebuah perusahaan lebih condong memperhatikan motivasi ekstrinsik dimana seperti gaji dan promosi sebagai sebuah sistem, dan perusahaan memberikan bentuk motivasi ekstrinsik yang diberikan seperti yang dimiliki karyawan hendaknya dapat digunakan perusahaan meningkatkan hasil kinerja karyawan yang akan dicapai dengan memberi pelatihan, pembelajaran sebagai evaluasi di dalam mencapai hasil kerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan maka dapat mendorong karyawan untuk termotivasi dan bisa mengerjakan pekerjaan di perusahaan yang sudah diberikan oleh standar perusahaan serta dapat mengetahui hasil kerja karyawan. Apabila perusahaan mengetahui hasil kerja karyawan dari hasil pelatihan dan evaluasi yang diberikan akan sangat meningkatkan maka perusahaan akan memberikan suatu penghargaan terhadap karyawan, pelatihan dan pembelajara yang membuat karyawan termotivasi, akan sangat memiliki saingan atau kompetisi di dalam proses pekerjaan serta mengarahkan karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Permasalahan Motivasi Ekstrinsik yang dihadapi oleh PT. Budi Berlian Motor Natar, Lampung Selatan, kurangnya komunikasi dan pemahaman serta dorongan dari luar yang dapat mengakibatkan seorang karyawan tidak akan optimal dalam menjalankan suatu pekerjaan di perusahaan maka karyawan harus diberikan dorongan dari luar dimana perusahaan harus melakukan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, agar bisa diberikan pendapat dan bahkan diberikan saran agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Motivasi Ekstrinsik yang baik akan memberi beberapa efek positif pada perusahaan yaitu, seperti: mendapat karyawan berkualitas baik, akan lebih memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang.

Motivasi Ekstrinsik perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. motivasi ekstrinsik merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa

atau daya dorong kerja dari luar seseorang individu, serta berani bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah diberikan harus dilakukan secara maksimal. Motivasi Ekstrinsik diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila motivasi ekstrinsik diberikan secara benar, terhadap para karyawan maka akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Akan tetapi, jika para karyawan memandang motivasi ekstrinsik itu tidak memadai maka mereka bisa turun secara drastis karena memang motivasi ekstrinsik itu penting bagi kinerja karyawan.

Menurut Herzberg dalam Prahiawan (2014), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebut faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik atau yang bersifat ekstrinsik.

Berdasarkan permasalahan diatas, diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan departemen sumber daya manusia sangat penting karena perusahaan bukan hanya dapat menciptakan standar kerja bagi setiap karyawan akan tetapi dalam pekerjaan karyawan harus baik, maka akan bisa menunjang kinerja karyawan menjadi lebih optimal jika dalam penciptaan kebijakan dilihat dari apa yang sesungguhnya karyawan butuhkan untuk

memunculkan nilai pada kinerja mereka. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Pada PT. Budi Berlian Motor Di Natar Lampung Selatan”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas bisa dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT. Budi Berlian Motor, Natar Lampung Selatan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kinerja Karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di PT. Budi Berlian Motor, Natar Lampung Selatan. Jl. Raya H. Mena Km. 15, Kec, Natar Kab. Lampung Selatan, Provinsi Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dilakukan pada bulan maret 2017 sampai Oktober 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang meliputi teori tentang motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Berlian Motor, Natar Lampung Selatan.
2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Berlian Motor, Natar Lampung Selatan.
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Berlian Motor, Natar Lampung Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam skripsi berikut ini yaitu sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Peneliti

Dapat memberikan tambahan wawasan yang bermanfaat mengenai Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik pada suatu instansi atau perusahaan serta dapat menerapkan di dunia pekerjaan.

1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan bagi PT. Budi Berlian Motor untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta berdampak pada kinerja karyawan.

1.5.3 Manfaat Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan sebagai sumbangan pengaplikasian ilmu pengetahuan akademik di bidang manajemen sumber daya manusia serta menambah referensi karya tulis selanjutnya dan memperlengkap referensi perpustakaan Informatic & Business Darmajaya khususnya jurusan Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam rangka mendapatkan gambaran menyeluruh tentang sistematika pembahasan penelitian ini, berikut akan diuraikan garis besarnya yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang di teliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang Metode penelitian berisikan tentang jenis dari penelitian, jenis analisis data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, operasional variabel dan penentuan sampel dan populasi.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang deskripsi data, hasil uji persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data pengujian hipotesis serta pembahasan hasil data penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan yaitu menyimpulkan hasil dari penelitian ini dan saran yang bisa dilakukan perusahaan atas hasil dan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN