

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling penting dan berharga, karena kontribusinya memegang peranan penting dalam keberhasilan dalam membantu memperlancar tujuan perusahaan. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia suatu perusahaan harus dikelola dengan manajemen yang baik dan diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih fokus kepada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan (Fauziyah, 2021).

Sistem manajemen perusahaan yang dibangun tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, betapapun baik visi dan misinya, tidak akan memberikan hasil yang berarti dan tidak akan berfungsi atau bergerak, sehingga menghambat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Karena kebutuhan, perusahaan mempunyai kewajiban untuk mempertahankan sumber daya manusia yang bekerja di sana, terutama dengan memaksimalkan komitmen organisasi karyawan. Ariawan dan Sriathi (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keterlibatan individu, perasaan memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan atau merasa menjadi bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia dikarenakan untuk memaksimalkan integrasi organisasi,

komitmen organisasi, komitmen karyawan, fleksibilitas dan kualitas kerja. Begitu pentingnya sebuah komitmen dalam bekerja, banyak perusahaan yang memasukan beberapa syarat lowongan pekerjaan untuk calon karyawannya dengan memasukan unsur Komitmen Organisasi. Namun masih terdapat perusahaan maupun karyawan yang belum memahami arti sebuah Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi wajib dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaan, Dengan adanya Komitmen Organisasi pada perusahaan akan membuat karyawan memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan. Ellys dan Ie (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan merupakan kecenderungan karyawan untuk memihak pada tujuan dan sasaran organisasi, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk terus meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan. Dikarenakan karyawan yang memiliki tingkat Komitmen Organisasi yang tinggi akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan karyawan akan terhindar dari perilaku negatif seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja dan pindah ke perusahaan lain. Sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang rendah akan memiliki rasa tanggung jawab yang rendah, tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan, rendah loyalitas terhadap perusahaan serta akan melakukan perilaku negatif. Maulidiyah (2022:152) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang

Penelitian dilakukan di PT Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang penyaluran kendaraan sepeda motor merek Yamaha di Bandar Lampung terus menerus mengembangkan pangsa pasar mereka. PT Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung sebagai dealer utama penjualan motor merek Yamaha di

Lampung, dan penyalur resmi suku cadang Yamaha, juga memberikan jasa perbaikan kendaraan. Divisi *marketing* merupakan salah satu divisi yang ada di PT Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung, yang memiliki peran penting dalam memasarkan produk, jasa, atau layanan yang dimiliki perusahaan itu kepada pelanggannya untuk menghasilkan keuntungan perusahaan, oleh karena itu penting sekali memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi pada divisi *marketing*. PT Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung, melihat komitmen karyawan melalui tingkat proses perputaran masuk dan keluarnya karyawan, berikut ini tabel 1.1 data komitmen karyawan *divisi marketing* PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung.

Tabel 1.1 Data Komitmen Karyawan *Divisi Marketing* PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat Trunover
		Masuk	Keluar		
2022	42	6	6	42	14.3
2023	42	5	10	37	25.3

Sumber: PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, menjelaskan bahwa pada tahun 2023 proses perputaran masuk dan keluarnya karyawan Divisi *Marketing* PT Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung, sebesar 25,3%. Data tersebut menunjukkan bahwa terjadi peningkatan proses perputaran masuk dan keluarnya karyawan jika dibandingkan dengan tahun 2022, sebesar 14,3% sehingga dapat dikatakan karyawan Divisi *Marketing* memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah. Selain itu berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 18 Desember 2023 kepada HRD yang bernama Ibu Ruth Dameria Sitepu, rendahnya komitmen organisasi pada karyawan divisi *marketing* terlihat dari terdapat beberapa karyawan tidak ikut serta dalam kegiatan-kegiatan promosi perusahaan yang menunjukkan kurangnya kedekatan emosional antara karyawan serta karyawan kurang tepat waktu dalam mengerjakan laporan pekerjaan dan sering bekerja tidak sesuai dengan

SOP yang telah ditentukan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah Motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik dapat menjadi faktor kunci dalam komitmen karyawan terhadap organisasi, berpotensi mendukung perilaku yang menjadikan karyawan mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Anggriyani dan Rahman (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini terkadang muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Biasanya seseorang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain

Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan berusaha mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapinya. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi akan lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga penting untuk memiliki karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi agar dapat bekerja lebih baik. Dengan motivasi intrinsik yang tinggi maka karyawan akan lebih komitmen organisasi dalam bekerja. Hasan, et al (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang berasal dari diri sendiri yang berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad dan Trang (2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan

Untuk mengetahui permasalahan motivasi intrinsik karyawan Divisi *Marketing*, peneliti melakukan wawancara pada 18 Desember 2023 kepada supervisor bagian marketing yang bernama Ibu Sumi, adapun hasil wawancara yang dilakukan sebagai berikut, hasil kerja karyawan kurang

diapresiasi oleh atasan sehingga karyawan kurang merasa dihargai, banyaknya tugas kerja yang diberikan dan jam kerja yang terkadang melewati batas waktu yang telah ditetapkan, berakibat pada karyawan yang kurang maksimal dalam memprioritaskan pekerjaan dan karyawan merasa adanya pelatihan kerja dengan materi yang berulang belum mampu memberikan kesempatan untuk belajar hal-hal baru di perusahaan sehingga ada kecenderungan karyawan tidak berkomitmen pada perusahaan.

Selain motivasi intrinsik, faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik sangat penting untuk diberikan kepada para karyawan, karena motivasi ekstrinsik yang tinggi pada karyawan akan mendorong semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, kuat dan lemahnya motivasi ekstrinsik kerja karyawan dapat menentukan tinggi atau rendahnya komitmen karyawan pada perusahaan. Rizky (2019) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah suatu sumber atau suatu pendorong dari luar diri individu yang menentukan kehidupan kedepan

Motivasi ekstrinsik merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari luar diri orang tersebut, terutama dari perusahaan tempat karyawan bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi ekstrinsik yang tinggi akan melakukan cara-cara yang lebih baik dan berkomitmen untuk mencapai apa yang menjadi tugas dan tujuan perusahaan. Potu, et al (2021) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2022) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Untuk mengetahui permasalahan motivasi ekstrinsik karyawan Divisi *Marketing*, peneliti melakukan wawancara pada 18 Desember 2023 kepada supervisor bagian marketing yang bernama Ibu Sumi, adapun hasil

wawancara yang dilakukan sebagai berikut kebijakan terkait status karyawan tetap pada prosesnya tergolong lama sehingga karyawan membuat karyawan kurang berkomitmen dalam bekerja, kemudian kurangnya pengarahan atasan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan membuat karyawan kurang termotivasi untuk tetap setia menetap diperusahaan dan koordinasi antar rekan kerja sering tidak berjalan dengan baik sehingga mengakibatkan kesalahan kerja dan konflik antara karyawan yang menyebabkan hubungan diantara karyawan kurang baik yang menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan menguji dengan variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung ?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung ?
3. Apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah adalah karyawan Divisi *Marketing* PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung berjumlah 37 karyawan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung, berlokasi di Jl. Ikan Tenggiri No.24, Pesawahan, Kec. Telukbetung Selatan, Kota Bandar Lampung, Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada November 2023 sampai selesai

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

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

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variabel. teknik analisis data. uji persyaratan instrumen. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang di kemukan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka**Lampiran**