

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fauziah (2021) menyatakan bahwa 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. Muhamad dan Trang (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, Konsekuensinya, pada dasarnya semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, dan hal ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif.

#### **2.2 Motivasi Intrinsik**

##### **2.2.1 Pegaertian Motivasi Intrinsik**

Hasan, et al (2021) menyatakan bahwa motivasi instrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang berasal dari diri sendiri yang berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Magdalena et al (2023) menyatakan bahwa motivasi instrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Fauziah (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Fatmasari dan Rozaq (2023) menyatakan bahwa motivasi intrinsik ialah motivasi dari dalam yang muncul karena keinginan sendiri, karyawan yang sudah mempunyai motivasi intrinsik pasti akan bersikap baik dan positif ketika melakukan sesuatu pekerjaan karena karyawan akan berusaha mengerahkan semua yang terbaik dalam dirinya agar tercapainya tujuan perusahaan. Emiyanti, et al (2020) menyatakan bahwa motivasi intrinsik atau mengerjakan suatu tugas demi kesenangan pribadi adalah salah satu bentuk motivasi yang paling kuat. Muhamad dan Trang (2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik**

Anggriyani dan Rahman (2021) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi instrinsik adalah, sebagai berikut:

1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil
2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar
3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan
4. Adanya penghargaan dalam belajar.

### **2.2.3 Indikator Motivasi Intrinsik**

Hasan, et al (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi instrinsik adalah, sebagai berikut:

1. Prestasi, yaitu adanya dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. Pengakuan, yaitu adanya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja
3. Pekerjaan itu sendiri, yaitu berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

4. Tanggung jawab, yaitu besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
5. Pengembangan potensi individu, adanya peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan

## **2.3 Motivasi Ekstrinsik**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik**

Potu, et al (2021) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Zuriana et al (2024) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motivasi atau dorongan yang berasal dari luar diri individu seseorang dengan melakukan suatu tindakan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Artati (2022) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri karyawan, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

Hidayanto dan Kurniawan (2022) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah dorongan bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Fauziyah (2021) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Siregar (2022) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik didefinisikan sebagai serangkaian imbalan moneter dari organisasi yang diberikan kepada karyawan baik langsung (misalnya gaji, insentif, bonus) dan tidak langsung (misalnya waktu tidak bekerja, pelatihan, kontribusi terhadap rencana tunjangan karyawan) yang

diterima karyawan sebagai imbalan. dari organisasi untuk pekerjaan mereka

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik**

Rizky (2019) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja, yaitu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan
2. Kompensasi yang memadai, besaran penghasilan yang terdapat diperusahaan
3. Supervisi yang baik, memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja
4. Adanya jaminan pekerjaan, yaitu kejelasan karier di perusahaan
5. Status dan tanggungjawab, yaitu dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian
6. Peraturan fleksibel, yaitu peraturan yang berlaku diperusahaan harus dikomunikasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan

### **2.3.3 Indikator Motivasi Ekstrinsik**

Potu, et al (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi ekstrinsik adalah, sebagai berikut:

1. *Policy and administration*, yaitu kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan.
2. *Quality supervisor*, yaitu pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggungjawabnya.
3. *Intepersonal relation*, yaitu menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya,

## **2.4 Komitmen Organisasi**

### **2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Maulidiyah (2022:152) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Ariawan dan Sriathi (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan merupakan keterlibatan individu, perasaan memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan atau merasa menjadi bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Fauziyah (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Muhamad dan Trang (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Meizary dan Magdalena (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang memiliki perasaan dan atau keyakinan mengenai hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut atas dasar keinginan, kebutuhan, maupun kewajiban

### **2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Haris (2017) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah, sebagai berikut:

1. Variabel orang meliputi usia, posisi dalam organisasi dan atribusi control internal dan eksternal.
2. Variabel organisasi meliputi desain pekerjaan, dukungan dan gaya kepemimpinan.

- Variabel non organisasi adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi akan berpengaruh pada komitmen selanjutnya

### 2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Maulidiyah (2022:154) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur komitmen organisasi karyawan adalah, sebagai berikut:

- Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
- Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari perusahaan. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau *benefit*.
- Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan minat beli, sebagai berikut:

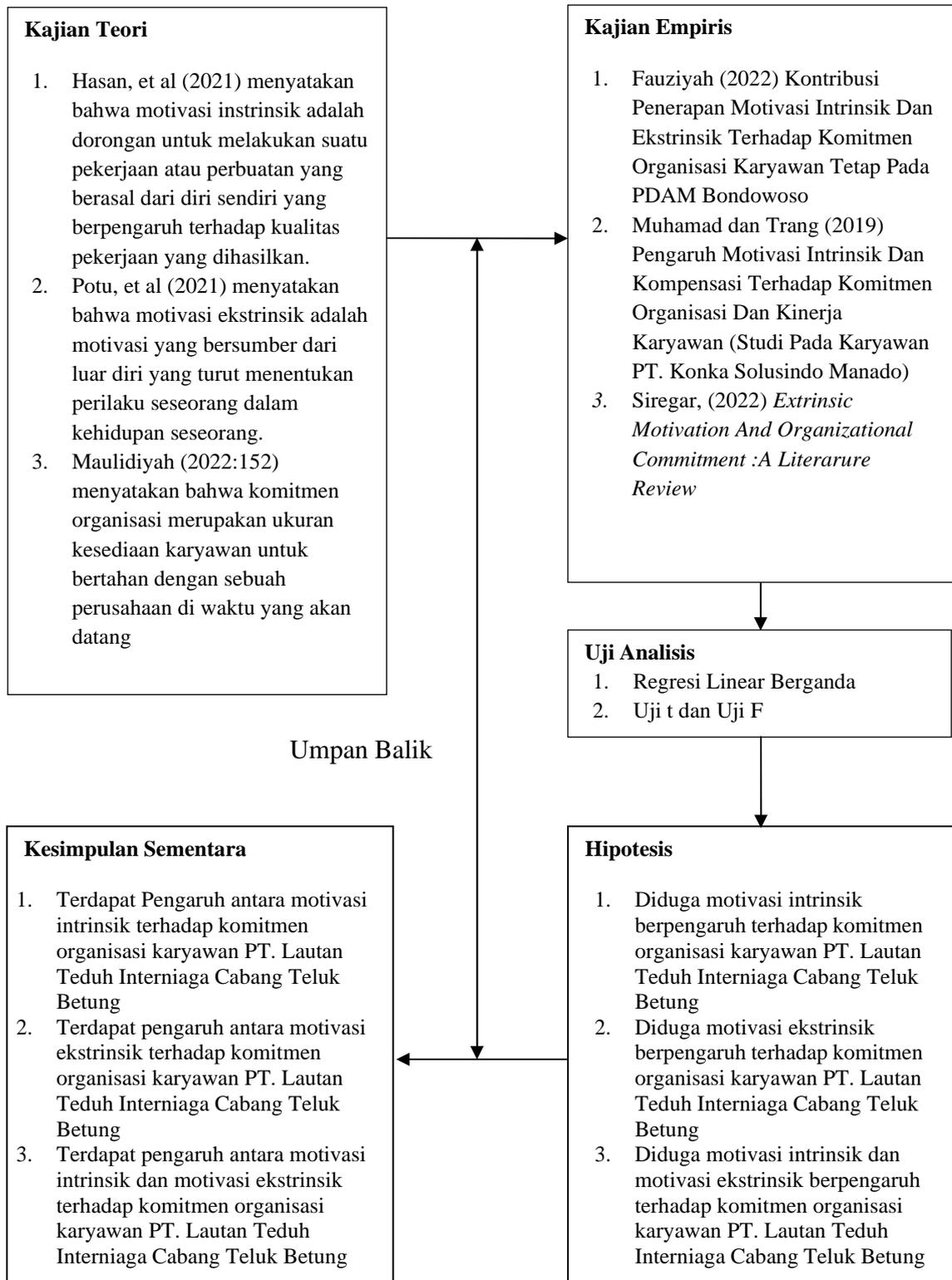
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontibusi Penelitian
1	Fauziyah (2021)	Kontribusi Penerapan Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tetap Pada PDAM Bondowoso	Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (penerapan motivasi intrinsik dan ekstrinsik) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat (y) komitmen organisasi pada karyawan tetap Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso	Perbedaan pada Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian untuk menentukan variabel X dan variabel Y

2	Muhamad dan Trang (2019)	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi	Perbedaan pada variabel X2 dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian untuk menentukan variabel X dan variabel Y
3	Hidayanto dan Kurniawan, (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Gunungkidul.	Temuan penelitian menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Lebih lanjut diperoleh temuan yang mendukung teori bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Pertanian dan pangan kabupaten Gunungkidul.	Perbedaan pada variabel X1 dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian untuk menentukan variabel X dan variabel Y
4	Siregar, (2022)	<i>Extrinsic Motivation And Organizational Commitment : A Literature Review</i>	<i>The results of the study proved that extrinsic motivation influence organizational commitment</i>	Perbedaan pada variabel X1 dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian untuk menentukan variabel X dan variabel Y
5	Kenneth (2020)	<i>Influence of Intrinsic Motivation on Job Performance and Organisational Commitment among the Employees: Case of k-unity, Kiambu County, Kenya.</i>	<i>The study also determined intrinsic motivational factors influencing employees' commitment to their organization.</i>	Perbedaan pada variabel X2 dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian untuk menentukan variabel X dan variabel Y

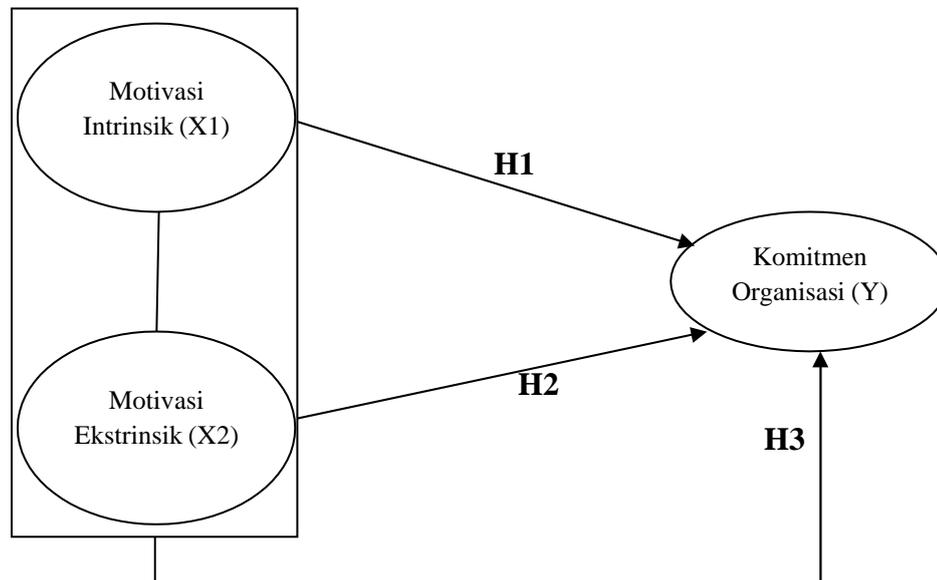
Sumber; Data diolah, 2023

## 2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian.

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa:

### 2.8.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

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, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

**H1: Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung**

### **2.8.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi**

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, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

**H2: Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung**

### **2.8.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi**

Maulidiyah (2022:152) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Anggriyani dan Rahman (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik ialah 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. Artati (2022) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri karyawan, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

**H3: Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung**