

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja agar dapat mencapai suatu tujuan yang sama. Kebutuhan yang paling mendasar dari suatu perusahaan, yakni untuk memperoleh keuntungan atau laba semaksimal mungkin, serta kesejahteraan bagi para pemegang saham (Prastuti & Budiasih, 2015). Perusahaan yang baik, tumbuh dan berkembang harus berfokus pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya untuk menghadapi dinamika persaingan yang kompetitif.

Pesatnya perkembangan dan perubahan pada dunia bisnis, termasuk persaingan yang semakin kompetitif, menuntut perusahaan untuk melakukan berbagai strategi untuk bertahan hidup. Salah satu strateginya yaitu terkait dengan meningkatkan aktifnya keterikatan karyawan untuk mencapai kinerja yang terbaik (Riyanto, et al., 2021). Menurut Maslow, ketika setiap kebutuhan secara substansial terpenuhi, kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan. Jadi, jika perusahaan ingin memotivasi karyawan, maka mereka harus memahami tingkat hierarki karyawan saat ini dan fokus pada pemenuhan kebutuhan itu atau satu tingkat di atasnya (Robbins & Judge, 2019).

Menurut Engidaw (2021), karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan akan inisiatif mengambil tugas, menghasilkan karya yang berkualitas tinggi, kreatif, gigih, dan lebih produktif. Keberhasilan organisasi

dapat dilihat dengan salah satu faktor yaitu meningkatnya minat kerja karyawan. Minat kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Minat kerja sangat bergantung pada motivasi yang diberikan organisasi dan mungkin untuk mencapai keterikatan karyawan dalam organisasi bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusia dalam organisasi.

Keterikatan karyawan dapat dipahami sebagai keterikatan dengan perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Seseorang yang memiliki rasa *engagement* yang tinggi kepada perusahaan maka mereka cenderung mempunyai motivasi dan loyalitas yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaannya. Robbins & Judge (2019) mengemukakan bahwa keterikatan karyawan adalah keterlibatan karyawan dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dia lakukan. Artinya keterikatan karyawan sebagai keterlibatan, rasa antusias dan komitmen terhadap pekerjaan dan tempat kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Grha Digital Indonesia yang merupakan perusahaan swasta yang berbasis di Jakarta dan Pontianak dan berdiri sejak tahun 2018, berawal dari sebuah startup yang diberi nama iTCS (*i Think Create Solve*) dengan proyek awal yaitu, proyek pada pengembangan produk *smart home*. PT. Grha Digital Indonesia bergerak di bidang konsultan IT dan menyediakan jasa-jasa untuk membantu dan menjalankan usaha atau disebut konsultan agensi.

Alasan peneliti memilih PT. Grha Digital Indonesia sebagai objek penelitian karena peneliti ingin melihat bagaimana penerapan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik akan berdampak pada keterikatan karyawan di perusahaan. Peneliti ingin melihat bagaimana motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara langsung dari pengalaman karyawan selama masa kerja. Peneliti juga ingin mengetahui bagaimana karyawan bekerja dalam keterikatan dengan adanya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, apakah karyawan melakukan *engagement* hanya karena termotivasi oleh gaji, tunjangan atau adanya motivasi tersendiri dalam bekerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Engidaw (2021), sehingga variabel-variabel yang diteliti juga merupakan variabel yang kurang lebih sama dengan yang digunakan oleh Engidaw (2021), namun telah mengalami beberapa modifikasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik maka terdapat rumusan masalah yang ada pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada PT. Grha Digital Indonesia?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada PT. Grha Digital Indonesia?

1.3 Batasan Masalah

Dengan luasnya objek penelitian dan mempertimbangkan keterbatasan yang muncul, maka penulis membatasi permasalahan yang diteliti agar tidak terlalu luas, maka penulis membatasi hal-hal sebagai berikut:

- a. Karakteristik responden yang akan diteliti :
 - Jenis Kelamin
 - Umur
 - Pendidikan
 - Masa Kerja
- b. Motivasi intrinsik yang akan diteliti mengacu pada konsep penelitian yang dilakukan oleh (Engidaw, 2021), yang mencakup:
 1. Tanggung jawab pekerjaan
 2. Pekerjaan yang terhormat
 3. Pekerjaan yang bermanfaat atau bermakna
- b. Motivasi ekstrinsik yang akan diteliti mengacu pada konsep penelitian yang dilakukan oleh (Engidaw, 2021) yang mencakup:
 1. Gaji yang sesuai
 2. Upah tambahan untuk kinerja yang tinggi
 3. Peluang untuk naik jabatan
 4. Rekan kerja yang baik
- c. Keterikatan karyawan yang akan diteliti mengacu pada konsep milik (Engidaw, 2021) yang mencakup:
 1. Pemanfaatan diri untuk organisasi

2. Bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik
3. Kognitif dan emosional dalam peran kinerja

1.4 Tujuan Penelitian

Dari hasil rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap keterikatan karyawan pada PT. Grha Digital Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap keterikatan karyawan pada PT. Grha Digital Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Bagi PT. Grha Digital Indonesia

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan informasi yang bermanfaat mengenai hubungan dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik di perusahaan untuk menumbuhkan keterikatan karyawan pada karyawan sehingga dapat menimbulkan perilaku kerja yang positif dan meningkatkan kualitas kerja pada karyawan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengalaman serta penerapan teori dan ilmu yang ada dengan keadaan di lingkungan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Lain

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau acuan yang bermanfaat sehingga menambah dan memperkaya pengetahuan mengenai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta pengaruhnya terhadap keterikatan karyawan, diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan menjadi topik penelitian yang lebih baik.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi gambaran umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Pada bab ini berisi tentang uraian teori yang mendukung penelitian. Uraian teori dalam bab ini akan digunakan sebagai dasar dalam pengolahan data.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, subjek dan objek yang akan diteliti, jenis data yang diperlukan, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian

Pada bab ini berisi mengenai analisis data yang telah diperoleh, pengujian data yang telah dianalisis dan penjelasan hasil yang telah diperoleh.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diperoleh, analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran bagi perusahaan.

