

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan adalah tempat kegiatan orang-orang yang bekerja sama, oleh karena itu perusahaan merupakan tempat koordinasi kegiatan beberapa orang untuk mencapai suatu tujuan bersama dengan membagi pekerjaan dan kegiatan melalui suatu hirarki kekuasaan dan tanggung jawab. Perusahaan dapat berkembang adalah keinginan setiap orang di perusahaan, sehingga diharapkan dengan berkembangnya sebuah perusahaan dapat tetap kompetitif dan up to date. Kesuksesan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah pelaku di semua tingkatan mulai dari perencanaan hingga evaluasi, yang mampu menggunakan sumber daya lain dari organisasi atau perusahaan. Karena itu, sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis apapun untuk membantu bisnis tetap kompetitif dan tetap relevan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Karyawan memiliki kesempatan yang baik untuk melakukan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada harus digunakan sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai output yang optimal, untuk itu perusahaan harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, dalam upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik perusahaan perlu untuk melakukan

motivasi terhadap karyawannya agar perusahaan tetap berada dalam kondisi yang terbaik untuk tetap kompetitif (Khan & Iqbal, 2013). Apabila karyawan menerima atau merasa motivasi dalam dirinya tercukupi maka para karyawan cenderung terlibat dalam pekerjaan mereka dan karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan (Engidaw, 2021).

Gallup (2024) menyatakan bahwa hanya 23 persen dari karyawan yang *engaged* dengan perusahaan dan pekerjaannya. Karyawan berkata, bahwa mereka tidak dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan mereka dan mereka berpikir bahwa hidup mereka tidak akan baik dan masa depan tanpa arah. Laporan *global workplace* di tahun 2024 memperlihatkan data *regional ranking employee engagement* dimana *Southeast Asia* hanya menunjukkan 24 persen karyawan yang *engaged* pada perusahaan (Gallup, 2024). Indonesia berada pada daerah *Southeast Asia*, hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* di Indonesia masih rendah.

Keterlibatan karyawan memang sangat dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan aktivitas perusahaan. Menurut (Shuck & Wollard, 2010) keterlibatan karyawan merupakan keadaan kognitif, emosional, dan perilaku yang selaras dengan hasil organisasi yang diinginkan. Selanjutnya, menurut (Rice et al., 2012) keterlibatan karyawan secara penuh dapat mewakili kecocokan antara kepuasan individu maksimum dan kontribusi maksimum untuk keberhasilan perusahaan. Kedua definisi di atas berfokus pada kepuasan karyawan dan kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan yang di tempatnya. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan bagi perusahaan sangatlah penting untuk menunjang keberhasilan perusahaannya.

Terlepas dari itu untuk membuat karyawan terlibat dalam perusahaan dibutuhkan sebuah motivasi dari pihak atas seperti supervisor atau ketua divisi karena faktor utama untuk melibatkan karyawan dalam perusahaan adalah motivasi itu sendiri. Tujuan utama motivasi yaitu untuk menciptakan lingkungan di mana orang-orang dengan semangat, inisiatif, minat dan antusiasme, kepuasan individu dan kelompok yang tinggi, tanggung jawab, loyalitas dan kepercayaan mau bekerja untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (Shaaban, 2017). Motivasi dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari kepuasan yang diperoleh dari melakukan tugas atau pekerjaan tertentu dalam diri individu. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari faktor eksternal, seperti penghargaan atau pujian dari rekan kerja atau atasan, atau imbalan materi, seperti bonus atau kenaikan gaji (Shaaban, 2017).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan Intrinsik mempunyai hubungan yang sama kuat terhadap keterlibatan karyawan. Penelitian (Engidaw, 2021) menyimpulkan bahwa dampak dari motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik sama kuat pada keterlibatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan melakukan tugasnya dengan baik dalam memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga karyawan merasa senang dan dengan sukarela terlibat dalam kegiatan perusahaan.

Rumah Sakit Panti Nugroho merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang terdiri dari dokter, perawat, farmasi dan lain-lain. Semua lini sangatlah penting tetapi yang menjadi poros pada kebanyakan rumah sakit

merupakan para perawat. Para perawat bekerja dengan 3 shift yaitu shift pagi, shift siang dan shift malam secara bergantian dengan perawat lainnya yang berada di rumah sakit, mereka bekerja selama 3 shift secara bergantian agar rumah sakit yang mereka tempati menjadi rumah sakit yang terbaik dalam segi pelayanan. Oleh karena itu, keterlibatan para perawat pada pekerjaan sangat menentukan keberlangsungan Rumah Sakit Panti Nugroho. Apabila karyawan merasa dirinya seperti jarang diikutsertakan dalam mengemukakan pendapatnya di pekerjaan hingga terjadi permusuhan diantara para perawat, hal tersebut akan membuat para perawat menjadi enggan atau malas untuk melakukan pekerjaan ditempat ia bekerja dan mengakibatkan keterlibatan dalam pekerjaan menurun yang akan mengganggu semua lini di Rumah Sakit Panti Nugroho. Oleh karena itu, Rumah Sakit Panti Nugroho diharuskan untuk memberikan sebuah motivasi dalam bentuk apapun seperti motivasi Intrinsik hingga motivasi ekstrinsik kepada para perawat agar keterlibatan mereka dalam bekerja menjadi meningkat. Motivasi intrinsik meliputi memberikan apresiasi kepada perawat lainnya dan untuk motivasi Ekstrinsik meliputi keamanan dalam lingkungan pekerjaan para perawat.

Dengan tinjauan Kembali pada penelitian sebelumnya oleh Abriham Ehabu Engidaw (2021) dengan Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik sebagai variabel independent dan Keterlibatan Karyawan sebagai variabel dependen. Oleh karena itu, peneliti mengadopsi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Keterlibatan Karyawan di Rumah Sakit Panti Nugroho”

## 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan?

## 1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap keterlibatan karyawan
2. Mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap keterlibatan karyawan

## 1.4 Manfaat

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat sebagai evaluasi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan pada Rumah Sakit Panti Nugroho

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengalaman serta penerapan teori yang ada pada ilmu dengan keadaan di lingkungan Rumah Sakit Panti Nugroho

3. Bagi Penelitian Lain

Peneliti berharap penelitian yang dilakukan dapat dijadikan acuan atau referensi bagi mahasiswa atau pihak-pihak lain yang membutuhkan dengan tema yang sama

## 1.5 Batasan Masalah

Supaya pembahasan masalah tidak terlalu luas, maka peneliti menetapkan batasan penelitian. Berikut batasan dalam penelitian:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi yang berfokus pada faktor-faktor di dalam diri individu yang didasarkan pada kebutuhan pribadi (Engidaw, 2021).

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan motivasi yang muncul dari luar individu yang dapat mempengaruhi individu dalam melakukan suatu hal (Engidaw, 2021).

3. Keterlibatan Karyawan

*Employee Engagement* yang dimaksud dalam penelitian ini keterlibatan yang melibatkan para anggota organisasi untuk menjalankan peran mereka dalam organisasi dan terlibat dalam aktivitas organisasi (Engidaw, 2021).

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang ada berisi mengenai penjelasan dari masing-masing bab secara singkat dan isi keseluruhan dari skripsi. Sistematika dari skripsi sebagai berikut

Bab I Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori yang berisi mengenai teori-teori yang mendukung penelitian. Uraian teori dalam bab ini digunakan sebagai dasar dalam pengolahan data.

Bab III Metodologi Penelitian yang berisi mengenai jenis penelitian, subjek dan objek yang akan diteliti, jenis-jenis data yang diperlukan, teknik pengumpulan data, metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan yang berisi, analisis data yang telah didapatkan, pengujian data yang telah dianalisis dan pembahasan hasil.

Bab V Penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran dari peneliti yang dianggap perlu dan berguna bagi perusahaan.