

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan di dunia kerja saat ini meningkat pesat dengan banyaknya sumber daya manusia yang ada di Indonesia. Dalam melaksanakan bisnis suatu perusahaan tidak terlepas dengan yang namanya sumber daya manusia, sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan yang di mana keberadaannya berperan penting dalam pencapaian dan tujuan suatu perusahaan. Sukses tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan optimal, dan salah satu yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan gairah bekerja karyawan adalah motivasi kerja, maka dari pesan penting bagi perusahaan adalah untuk selalu memperhatikan dan mengelola gairah kerja karyawan.¹

Motivasi memiliki peran krusial sebagai penyebab yang menyalurkan, mendorong, dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja keras, giat, dan antusias demi mencapai hasil yang memuaskan. Tanpa semangat kerja yang tinggi, kinerja karyawan akan menurun, yang pada akhirnya berdampak pada perusahaan. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan sangat diperlukan untuk memastikan kinerja tetap stabil dan optimal.²

¹Rani Kurniasari, "Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta," *Widya Cipta*, 2.1 (2018), hal. 32–33.

²Johanes, Lengkong, Victor P. K., & Taroreh, Rita N Immanuel Montolalu, "Analisis Perbandingan Kinerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Sintesa Peninsula Hotel Manado," *Jurnal EMBA*, 9.1 (2021), hal. 75.

Pentingnya motivasi kerja semakin jelas ketika melihat hasil riset Gallup Worldwide, sebuah lembaga riset internasional, yang mengkaji motivasi kerja karyawan di 141 negara, termasuk Indonesia. Survei terhadap 73 ribu responden menunjukkan bahwa hanya sekitar 8% karyawan di Indonesia yang memiliki tingkat keterlibatan, komitmen, dan motivasi tinggi terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, 92% sisanya hanya menjalankan pekerjaan secara rutin tanpa semangat, yang mengindikasikan lemahnya motivasi kerja di Indonesia. Kondisi ini juga memberikan informasi bahwa kebanyakan karyawan menjalankan rutinitas pekerjaan hanya karena merasa sebagai kewajiban tanpa pemaknaan yang lebih mendalam. Hal ini sangat erat kaitannya dengan dorongan bekerja yang muncul pada diri karyawan.³

Untuk itu, motivasi kerja menjadi stimulus yang sangat dibutuhkan setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih antusias. Dengan adanya motivasi, karyawan akan bekerja dengan lebih senang, yang pada akhirnya menghasilkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan bagi perusahaan atau organisasi, terlepas dari tujuan dan motif individu masing-masing.

Seiring dengan pentingnya motivasi, sebuah organisasi juga perlu merancang sistem yang dapat mendukung dan mengoptimalkan potensi karyawan. Rancangan sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa bakat dan kemampuan karyawan dapat tersalurkan dengan baik, sehingga tujuan dan visi misi perusahaan dapat tercapai. Mengingat karyawan merupakan aset utama dalam sebuah

³ Steve Crabtree, "Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work," Gallup, 2013, diakses pada Rabu, 22 Januari 2025, pukul 14.14 WITA. <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>.

perusahaan, maka sudah seharusnya mereka dijaga dan diberdayakan dengan baik demi kemajuan bersama.⁴

Motivasi karyawan muncul di karenakan dua faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik muncul dari dalam individu itu sendiri, seperti: keinginan untuk berprestasi, berkarir, dan keinginan untuk meningkatkan kualitas pribadi. Sedangkan faktor ekstrinsik berasal dari luar individu, seperti: jenis pekerjaan, jabatan, status pekerjaan, tempat dan lingkungan kerja, keamanan dan kenyamanan kerja, kompensasi, pengakuan dan penghargaan, kepercayaan, *leadership* (kepemimpinan), adil serta kebijakan administrasi.⁵ Tentunya setiap orang akan mendefinisikan motivasinya masing-masing sesuai dengan pemahaman dan kebutuhannya.

Motivasi ini dapat dilihat dari *output* yang keluar berbentuk perilaku manusia yang merupakan unsur vital dalam manajemen personal bagi masing-masing individu. Karyawan yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan sebagai karyawan yang memiliki motivasi dan semangat yang tinggi untuk bekerja, sebaliknya karyawan yang menunjukkan usaha yang rendah maka dikatakan sebagai karyawan dengan motivasi kerja yang rendah.⁶ Menurut George dan Jones dalam buku Iendy menurunnya motivasi karyawan dapat dilihat dari gejala pada

⁴Atty Tri, Setia, Bayu Indra, & Fahmi, Helmi Nofrizal Juniarti, *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM*, 1 ed. (CV. Pena Persada, 2021). 10.

⁵Sari Marliani, "Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang)," *Jurnal Buana Akuntansi*, 1.1 (2016), hal. 48.

⁶Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (UISU Press, 2019). 30.

karyawan di antaranya absensi meningkat, kedisiplinan dan produktivitas kinerja menurun.⁷

Dalam konteks ini, Islam memandang bekerja adalah modal dasar ajaran agama, sehingga disebutkan mukmin yang bekerja adalah orang yang mulia, karena bekerja adalah ibadah yang merupakan kewajiban bagi setiap mukmin terlebih bekerja dengan niat untuk keluarganya. Dengan niat yang tulus dan ikhlas dengan mengharap keridhaan dari Allah SWT. serta bekerja tanpa paksaan dengan ini akan memunculkan semangat dan motivasi dalam diri individu.⁸ Dengan motivasi kerja individu yang berharap keridhoan Allah ini segala sesuatu yang berat akan terasa ringan dijalani. Istilah kerja dalam Islam tidak hanya merujuk untuk mencari rezeki pagi hingga malam saja, tetapi yang mencakup segala bentuk amalan dengan unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri dan keluarga tanpa menyusahkan orang lain serta menunaikan perintah dari-Nya, Allah SWT. Menciptakan bumi dan menjadikannya mudah untuk dijelajahi bagi manusia untuk mencari rezeki seperti yang tercantum dalam *Q.S. al-Mulk/ 67:15* sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ

Artinya: *“Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajalah disegala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Q.S. al-Mulk/ 67:15)*

⁷Iendy Zelviean Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Qiara Media, 2021). 6.

⁸Elza Umiyarzi, “Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori,” *JMIPA* 1, no. 2 (September 2021): 2.

Sebagai seorang mukmin, Allah SWT. menyuruh kita untuk bekerja keras hanya untuk Allah, berusaha mencari ridha dari-Nya karna dengan keridhaan inilah yang akan membawa kita pada Allah SWT. ikhlas dalam melakukan pekerjaan yang sedang ditekuni, hal ini termuat dalam, *Q.S. al-Insyiqaq/ 84:6* sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ ۚ

Artinya: “*Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya.*” (*Q.S. al-Insyiqaq/ 84:6*)

Selain itu Allah tidak hanya menyuruh manusia untuk bekerja keras saja. Namun, Allah SWT juga menyuruh manusia untuk mencari rezeki, dan bersyukur atas nikmat yang Allah berikan kepada hamba-Nya. Hal ini dapat dilihat dalam *Q.S. al-Ankabut/ 29:17* sebagai berikut:

فَايْتَعُوا عِنْدَ اللَّهِ الرَّزْقَ وَأَعْبُدُوهُ وَاشْكُرُوا لَهُ ۚ إِلَيْهِ تُرْجَعُونَ

Artinya: “*...Maka mintalah rezeki dari Allah, dan sembahlah Dia dan bersyukurlah kepada-Nya kamu akan dikembalikan.*” (*Q.S. al-Ankabut/ 29:17*)

Dalam hadist Rasulullah SAW. bersabda:

“*Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah.*”(HR. Ahmad & Ibnu Sakir).

Dan dari Saad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya:

“*Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk makan istrimu.*” (HR. Bukhari Muslim).

Salah satu teori motivasi kerja adalah teori motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang dikemukakan oleh Edward L. Deci dan Richard M Ryan, menurut mereka motivasi adalah energi, arah, berlangsung secara terus menerus. Motivasi

memproduksi sesuatu, misalnya motivasi dapat menghasilkan gerakan, tindakan, atau aktivitas. Seseorang termotivasi karena aktivitas yang dianggapnya bernilai atau sebab paksaan eksternal. Ryan dan Deci mengemukakan *self determination theory* merupakan teori penentuan diri dan motivasi sebagai prediktor dari kinerja.⁹ Menurut teori SDT manusia memiliki tiga kebutuhan psikologi yang melekat yaitu kebutuhan kompetensi (*competence*), keterikatan (*relatedness*), dan kemandirian (*autonomy*) ketiga kebutuhan ini dianggap merupakan kebutuhan yang mendasar dari seseorang.¹⁰ SDT membagi motivasi menjadi 3 bagian di antaranya yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan amotivasi (orang yang tidak termotivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dan tidak mempertimbangkan hasil dan tindakan yang dilakukan).

Sebelumnya terdapat beberapa penelitian yang meneliti tentang motivasi kerja, di antaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tofik Akbar “Motivasi Pegawai (Studi Tentang Motivasi Peningkatan Kerja Pegawai Oleh Camat Selaku Pimpinan Di Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara)” mengatakan bahwasanya masih ditemukan beberapa masalah terkait kepemimpinan Camat di Kecamatan Kota Bangun dalam memotivasi kerja pegawainya yang ditandai dengan kurangnya pemahaman pegawai akan tugas pokok dan fungsi instansi pemerintahan, rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, kurangnya kreativitas, inisiatif, dan inovatif pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dikarenakan

⁹Wirawan, *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian)*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013), 690.

¹⁰Ranni Rahmayanthi, Eka Kurniawati, dan Fransiskus Nurseto, “Analisis Kebutuhan Dasar Psikologis Ditinjau dari Aspek Kompetensi, Keterkaitan, dan kemandirian,” *Jurnal Konseling Gusjigang*, 8.1 (2022), hal. 2, doi:10.24176/jkg.v8i1.8019.

adanya faktor yang mempengaruhi yaitu hak dan kewajiban yang belum ditepati sehingga timbul rasa kecewa dan berdampak pada kinerjanya, ketidakdisiplinan yang ditunjukkan oleh pemimpin baik itu masalah kehadiran ataupun terlambat masuk kantor, kurangnya kerja sama antar rekan kerja, kreativitas dan kepedulian pegawai, kurangnya fasilitas kantor dan minimnya dana operasional dari pemerintah setempat hal inilah yang membuat pegawai menjadi tidak semangat dan mengalami penurunan motivasi dalam bekerja.¹¹

Kemudian, Ningsih dan Hutabarat juga mengemukakan kurangnya motivasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja dan lingkungan kerja yang kurang baik dan mengakibatkan turunnya semangat kinerja karyawan di PT. *Orange* Indonesia Mandiri Medan, dikarenakan beberapa hal seperti covid-19, jumlah karyawan yang berkurang dan terjadinya *double* peran pekerja yang lain sehingga menyebabkan turunnya semangat dan motivasi kerja karyawan, berkurangnya pengunjung dan prestasi karyawan, dan permasalahan di lingkungan kerja karyawan seperti alat penunjang pekerjaan atau fasilitas kerja, dan hubungan antar karyawan.¹²

Sehubungan dengan itu menurut Anoraga dalam bukunya yang berjudul *Psikologi Kerja*, dahulu orang beranggapan satu-satunya perangsang adalah (insentif) untuk bekerja hanyalah uang atau perasaan takut menganggur. Namun dewasa ini ternyata uang bukan faktor utama yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Tidak semua orang bekerja membutuhkan uang. Menurutnya “orang akan

¹¹Topik Akbar, “Motivasi Pegawai (Studi Tentang Motivasi Peningkatan Kerja Pegawai Oleh Camat Selaku Pimpinan Di kecamatan Kota Bangun kabupaten Kutai kartanegara),” *Administrasi Negara*, 1.1 (2013), hal. 85–96.

¹²Trans Ningsih. Mariana Hutabarat, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan,” *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen* 6, no. 3 (2020): 1–3, <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>.

tetap bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal yang bersifat materiil". Anoraga berpendapat bahkan walaupun seluruh keluarganya telah mendapat jaminan masa depannya, orang-orang tetap akan bekerja. Hal ini mereka lakukan karena ingin mendapatkan imbalan sosial, seperti respek dan pengagum dari rekan-rekan sekerja mereka.

Pada intinya kerja merupakan aktivitas yang memungkinkan terwujudnya kehidupan sosial dan persahabatan. Dalam pandangan modern mengenai kerja mengatakan, kerja merupakan bagian yang paling mendasar/esensial dari kehidupan sehingga kerja akan memberikan isi dan makna dalam kehidupan manusia, baik pria maupun wanita menyukai pekerjaan, insentif dari bekerja memiliki banyak bentuk tidak selalu tentang uang. Insentif ini adalah hal yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.¹³

PT PKSS (Prima Karya Sarana Sejahtera) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa dan tenaga kerja, antara lain: *Assesment*, Rekrutmen, Analisa Jabatan, Jasa Penyedia Kerja/Pemborongan Pekerjaan, Pendidikan dan Pelatihan. PT PKSS melakukan seleksi dan perekrutan, pengembangan, penempatan *human capital* (sumber daya manusia yang mempunyai nilai kerja yang tinggi).¹⁴ PT PKSS mempunyai rekanan perusahaan bisnis dari berbagai usaha yang ada di Indonesia dan juga mempunyai kantor jaringan kerja di 34 kota besar di Indonesia salah satunya adalah PT PKSS (Prima Karya Sarana Sejahtera) Banjarmasin.

¹³Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (PT Rineka Cipta, 2014). 13-14.

¹⁴Anggun Anindya Sekarningrum, "Strategi Pemasaran PT PKSS Cabang Yogyakarta Dalam Menghadapi Persaingan", *Jurnal Fateksa : Jurnal Teknologi dan Rekayasa* 5, no. 2 (2020): 32-36.

Seiring dengan meningkatnya permintaan akan tenaga kerja dari rekanan PKSS tidak hanya dari Kantor Cabang BRI yang ada di Kalimantan Selatan saja. Namun juga dari rekanan perusahaan lain seperti: Bank Kalsel Syariah, dan Bank Kalsel Konvensional, Bank Syariah Indonesia, Jasa Raharja, Pegadaian, RSTP, Trakindo, dan masih banyak lagi, maka para karyawan di PT PKSS Banjarmasin dituntut untuk terus produktif. Jam kerja di kantor PKSS Banjarmasin beroperasi mulai 08.00-17.00 WITA artinya para karyawan banyak menghabiskan waktunya seharian untuk bekerja. Dalam meningkatkan etos kerja seseorang tidak lepas dengan yang namanya motivasi untuk mendorong seseorang menjalankan tugasnya dengan baik.

Sejalan dengan penelitian di atas sebelumnya masih banyak problematika terkait motivasi kerja disuatu instansi maupun fenomena sosial di lapangan, peneliti tertarik ingin melakukan penelitian di suatu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, peneliti ingin mendeskripsikan atau menggambarkan motivasi kerja karyawan yang ada di PT PKSS Banjarmasin. Karena selama dua bulan magang peneliti melihat ada beberapa problematika psikologis yang terjadi khususnya berkaitan dengan masih ada karyawan yang memiliki motivasi yang rendah saat melakukan pekerjaannya.

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini berdasarkan data-data informasi yang peneliti dapatkan tersebut dan berdasarkan hasil observasi selama mengikuti program magang di PT PKSS Banjarmasin, dilihat dari gejala yang muncul, seperti: hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja dan atasan, sikap yang superior, sering mengambil ijin, sikap yang kurang bijak dalam mengambil keputusan,

merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan dan setting tempat pekerjaan, kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, pertengkaran kecil antara karyawan dengan atasan dengan pembicaraan nada tinggi, tidak mau ikut apel pagi secara terang-terangan, tidak ikut rapat dengan atasan dengan alasan pekerjaan yang mendesak. Dan berdasarkan wawancara awal dan informasi yang peneliti dapatkan dari salah satu karyawan PT PKSS Banjarmasin berinisial S.H menyatakan:

Benar ding masih ada karyawan yang memiliki hubungan yang kurang baik dengan atasannya maupun rekan kerja yang lain dan juga sering terjadi perdebatan yang panjang dalam pembicaraan dan memutuskan sesuatu yang akan diambil, kurang bijak dalam mengambil keputusan dalam beberapa situasi, sering memaksakan pendapat sendiri dan tidak menghiraukan pendapat dan opini sesama karyawan.¹⁵

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan karyawan F menurutnya, ada karyawan yang memiliki sifat egois baik itu dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya maupun dalam berhubungan sosialisasi dengan rekan kerjanya, dampaknya karyawan yang lain malas berurusan pekerjaan dengan beliau. Karyawan F juga pernah mengutarakan pendapatnya ingin sekali-kali bekerja diluar kantor seperti di kafe-kafe, ia ingin mengubah suasana kerja yang baru karena merasa bosan bekerja dikantor seharian, dan hal ini dilakukan setiap senin-jum'at dan hal ini tidak digubris sama sekali oleh rekan kerja dan supervisornya. Karyawan F menyatakan:

Aku tu kadang pengen sekali-kali kita tu kerjanya *outdoor* mba, mengerjakan pekerjaan kantor dan tugas-tugas ini diluar kayak dikafe-kafe gitu nah mba, karena dikantor terus tu udah bosan banget rasanya apalagi

¹⁵SH, karyawan di PT PKSS Banjarmasin, wawancara awal, Banjarmasin 12 Agustus 2022 di Kantor PT PKSS Banjarmasin.

seharian setiap hari pula didalam kantor terus, pengen cari susana baru gitu nah biar ga membosankan.¹⁶

Dengan adanya pernyataan di atas menandakan adanya indikasi rendahnya motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut yang akan berdampak merasa kurang bersemangat dan bergairah dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor di antaranya, hubungan dengan rekan kerja yang kurang harmonis, situasi dan kondisi yang monoton, kurangnya keterlibatan karyawan, kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga membuat pekerjaan karyawan lain ikut tertunda, dan sikap superior di antara yang lain sehingga menimbulkan perasaan tidak nyaman dalam bekerja.

Disisi lain, dengan berbagai keluhan terhadap situasi kantor dan pekerjaan, diketahui juga bahwa para karyawan ini tetap bertahan di pekerjaan tersebut, bahkan dengan masa kerja kurang lebih 10 tahun. Hal ini menarik untuk dikaji lebih lanjut mengenai faktor apa yang membuat mereka tetap memilih bekerja di PT PKSS yang akan dideskripsikan melalui penelitian yang berjudul “Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS (Prima Karya Sarana Sejahtera) Banjarmasin.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan di PT PKSS Banjarmasin?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan di PT PKSS Banjarmasin tersebut?

C. Tujuan Penelitian

¹⁶F, karyawan di PT PKSS Banjarmasin, wawancara awal, Banjarmasin 24 Agustus 2022 di Kantor PT PKSS Banjarmasin.

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja karyawan di PT PKSS Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan di PT PKSS Banjarmasin tersebut.

D. Signifikansi Penelitian

1. Secara teoritis

Signifikansi penelitian secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan menjadi pembaharuan penelitian dalam ranah psikologi terutama mengetahui gambaran motivasi kerja di PT PKSS Banjarmasin dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi karyawan tersebut.

2. Secara praktis

Signifikansi praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat masukan dan saran baik kepada karyawan perusahaan PT PKSS Banjarmasin. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi, dan motivasi kerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi kedepannya, untuk HRD dan pimpinan dalam meningkatkan performa kerja agar lebih optimal, serta memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya, sehingga tercapai tujuan perusahaan dan visi misi perusahaan tersebut.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan atau referensi, dan yang berhubungan dengan penelitian dan pengetahuan tentang motivasi kerja karyawan.

E. Batasan Istilah

Untuk memperjelas dan menghindari kesalahpahaman dalam penelitian ini, maka peneliti perlu menjelaskan beberapa istilah yang menjadi kata kunci dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Bersandar dari pendapat Deci dan Ryan mengemukakan motivasi memproduksi sesuatu, misalnya motivasi dapat menghasilkan gerakan, tindakan, atau aktivitas. Seseorang termotivasi karena aktivitas yang dianggapnya bernilai atau sebab paksaan eksternal.¹⁷ Deci dan Ryan juga membagi motivasi kerja menjadi 3 jenis yaitu, motivasi internal, motivasi eksternal, dan amotivasi. Teori ini mengatakan bahwa tindakan individu baik itu kinerja atau aktivitas sangat dipengaruhi oleh jenis motivasi yang mendasarinya dan dipicu oleh motif dan kebutuhan tertentu individu itu sendiri.¹⁸

Kemudian, Deci dan Ryan mengidentifikasi tiga jenis kebutuhan dasar manusia dalam *self determination theory* yaitu, kebutuhan untuk berkompeten, kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, dan kebutuhan otonomi. Aspek-aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini diturunkan dari konsep motivasi kerja menurut Deci dan Ryan yang antara lain sebagai berikut: kompeten (*competence*), keterikatan (*relatedness*), otonomi (*autonomy*).¹⁹

¹⁷ Richard M. Ryan dan Edward L. Deci, "Self-Determination Theory," in *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (Springer International Publishing, 2022), hal. 1–7, doi:10.1007/978-3-319-69909-7_2630-2.

¹⁸Wirawan, *Kepemimpinan*, 691-692.

¹⁹ Richard M. Ryan Dan Edward L. Deci, "Self-Determination Theory And The Facilitation Of Intrinsic Motivation, Social Development, And Well-Being," *American Psychologist* 55, no. 1 (2000): 68–78, <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.

Maka dari itu peneliti menyimpulkan definisi motivasi kerja berdasarkan teori motivasi Ryan dan Deci adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan, atau penggerak baik itu yang berasal dari dalam (intrinsik) dan dari luar (ekstrinsik). Dalam penelitian ini, motivasi yang dimaksud adalah suatu alasan yang mendasari karyawan PT PKSS Banjarmasin untuk bergerak agar berperilaku dan bertindak menurut cara tertentu, karyawan tersebut dapat termotivasi karena aktivitas yang dianggap bernilai atau suatu yang menyenangkan dan karena adanya paksaan eksternal. Gambaran motivasi dalam hal ini akan digali berdasarkan data lapangan yang mengacu pada aspek kompeten (*competence*), keterikatan (*relatedness*), otonomi (*autonomy*) dari Deci dan Ryan.

F. Penelitian Terdahulu

1. Peneliti Risma Uswatun Khasanah dan Basukianto, judul “*Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Daiya Plas Semarang)*” tahun 2022, *Journal of Management* Volume 5, Issue 1. 2022. Metode penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Daiya Plas Semarang. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat penting dimiliki karena akan menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan nilai *mean* yang paling tinggi adalah motif sosial sebagai jawaban terbanyak dengan skor 4,33. Jadi motif yang paling dominan yaitu motif sosial.

Sedangkan uji t yang paling rendah adalah motif rasa aman dan kebutuhan penghargaan.²⁰ Persamaan penelitian terdapat variabel yang sama yakni motivasi kerja. Perbedaan terletak pada teori yang digunakan oleh Abraham Maslow. Sedangkan teori peneliti menggunakan teori dari Ryan dan Deci sebagai pembaharuan teori, kondisi lokasi atau tempat dan subjek yang berbeda sehingga menghasilkan persepsi yang berbeda pula, lalu pendekatan yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif yang bersifat untuk mengukur setiap variabel melalui aspek yang digunakan. Sedangkan pada penelitian peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yang sifatnya mendeskripsikan secara naratif terkait hasil penelitian.

2. Peneliti Ni Putu Emy Darma Yanti, Ida Ayu Md Vera Susiladewi, Hary Pradiksa, “*Gambaran Motivasi Bekerja Perawat Dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) Di Bali*” tahun 2022 Jurnal Coping (*Community of Publishing in Nursing*) Volume 8, Nomor 2, Agustus 2020, metode penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif survei.

Hasil penelitian: Bahwa mayoritas motivasi bekerja perawat dalam masa pandemi covid-19 ada pada kategori baik yaitu sebesar 52,8%. Mayoritas perawat menjawab setuju disetiap item pernyataan yang berkaitan dengan motivasi dan sebagian besar peserta menjawab setuju kompensasi yang diterima mempengaruhi kinerjanya. Sebaliknya, mayoritas perawat menyatakan kompensasi yang diterima selama ini belum sesuai dengan

²⁰Risma Uswatun Khasanah. Basukianto, “Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Daiya Plas Semarang),” *Journal of Management* 5, no. 1 (2022): 474, <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546>.

beban kerja.²¹ Persamaan penelitian yaitu variabel yang digunakan sama-sama membahas tentang menggambarkan motivasi kerja karyawan. Untuk perbedaannya terletak pada metodologi penelitian, subjek penelitian yaitu perawat sebagai subjek penelitiannya, dan penelitian dilatar belakangi situasi covid-19. Sebaliknya pada penelitian ini tidak dilatar belakangi situasi covid-19 dan dengan perbedaan tempat dan lokasi penelitian yang memungkinkan terjadinya perbedaan, budaya, lingkungan, dan kebiasaan, tentunya gambaran motivasi kerjanya juga berbeda. Sedangkan subjek yang akan diteliti adalah karyawan kantor PT PKSS cabang Banjarmasin.

3. Peneliti Lisma Aisyah Azizah, Anissa Lestari Kadiyono, Marina Sulastiana, *Gambaran Motivasi Kerja Karyawan Airport Company*, *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung* Vol. 2 No. 2. Agustus 2020. Metode penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian: Bahwa skor motivasi karyawan di perusahaan pengelola bandara tergolong *moderate* (sedang) hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki semangat untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan. Dimensi yang paling tinggi ialah *valence*, karyawan menilai bahwa *reward* memberikan dampak kepuasan, dan tidak terdapat faktor demografis yang mempengaruhi pada tingkat perbedaan motivasi karyawan di perusahaan pengelola bandara.²² Persamaan terletak pada variabel yakni motivasi kerja

²¹Ni Putu Emy Darma Yanti, Ida Ayu Md Vera Susiladewi, dan Hary Pradiksa, "Gambaran Motivasi Bekerja Perawat dalam Masa Pandemi Cpronavirus Disesase di Bali," *Community of Publishing ni Nursing (COPING)* 8, no. 2 (2020): 155.

²²Lisma Aisyatul Azizah, Anissa Lestari Kadiyono, dan Marina Sulastiana, "Gambaran Motivasi Kerja Pada Karyawan Airport Company," *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2.2 (2020), hal. 13, doi:10.36269/psyche.v2i2.171.

karyawan, dan tujuan penelitiannya untuk mendeskripsikan gambaran motivasi kerja karyawan. Perbedaan teori yang digunakan pada penelitian terdahulu teori *Victor H. Vroom*, sedangkan penelitian ini menggunakan teori Ryan dan Deci. Perbedaan tempat dan subjek penelitiannya karena disituasi yang berbeda akan menghasilkan pernyataan dan gambaran yang berbeda pula. Perbedaan pendekatan dalam penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang sifatnya mengukur dan menguji variabel. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang sifatnya menjelaskan atau menggambarkan dengan kata-kata secara naratif dan mengetahui dampak dari suatu tindakan.

4. Peneliti Triono, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan, Rifdan, “*Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik*” tahun 2021, Jurnal ilmu sosial dan pendidikan Vol. 5, No. 4, November 2021. Metode penelitian deskriptif kualitatif, studi pustaka.

Hasil penelitian: Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dikantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas III Parepare yaitu faktor intrinsik: prestasi, pengakuan, pengembangan potensi individu, dan tanggung jawab. Dan faktor ekstrinsik: gaji, kondisi kerja, supervisi.²³ Persamaan penelitian adalah pada variabel yakni motivasi kerja karyawan, faktor yang mempengaruhinya yakni faktor intrinsik dan

²³Triono Agustang, Muhammad Idkhan, Andi Rifdan, Rifdan, “Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik,” *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 5, no. 4 (2021): 1630, <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>.

ekstrinsik, dan metode penelitian kualitatif yang digunakan. Perbedaan terletak pada tempat dan subjek penelitian, studi yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan studi pustaka. Sedangkan, pada penelitian ini menggunakan studi deskriptif, dan pada penelitian terdahulu menggambarkan variabel dengan menghubungkan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini menggambarkan motivasi kerja karyawan di PT PKSS Banjarmasin, dan menjelaskan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya secara terpisah.

5. Peneliti Mutiara Mirah Yunita “*Gambaran Motivasi Kerja Dan Work Engagement Ditinjau Dari Urutan Kelahiran Karyawan*” Vol.10, No.1 Juni 2019. Metode penelitian kuantitatif analisis deskriptif statistik.

Hasil penelitian: Terdapat perbedaan yang signifikan pada motivasi kerja ditinjau dari urutan kelahiran. Variabel motivasi kerja anak tunggal dan anak pertama memiliki nilai tertinggi. Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yakni motivasi kerja karyawan, dan dimensi penelitian yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Perbedaan penelitian menggambarkan motivasi kerja karyawan berdasarkan urutan kelahiran. Sedangkan pada penelitian ini hanya menggambarkan motivasi kerja karyawan dengan aspek yang diturunkan oleh Ryan dan Deci dan mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya.²⁴

²⁴Mutiara Mirah Yunita, “Gambaran Motivasi Kerja dan Work Engagement Ditinjau dari Urutan Kelahiran Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 10.01 (2019), hal. 43, doi:10.35814/mindset.v10i01.737.

6. Peneliti Dita Asri Kowati, *Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang*, tahun 2022, metode penelitian *explanatory research* metode survey.

Hasil penelitian: bahwa spiritualitas tempat kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. Persamaan penelitian pada variabel motivasi kerja dan teori yang digunakan. Perbedaan penelitian yakni terdapat tambahan variabel seperti spiritualitas dan kinerja, dan metode yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah metodologi penelitian kuantitatif metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS statistik. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif studi deskriptif yang menjelaskan atau menggambarkan penelitian dan hasil penelitian secara naratif dengan alur pikir induktif. Serta pada tempat dan subjek yang digunakan berbeda subjek penelitian terdahulu adalah pegawai Dinas Kesehatan Kab. Jombang, sedangkan penelitian peneliti Karyawan PT PKSS Banjarmasin perbedaan tempat kerja dan jabatan subjek ini tentu akan melahirkan persepsi yang berbeda mengenai motivasi kerja karyawan.²⁵

²⁵Dita Asri Kowati, "Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang" (Jombang, STIE PGRI Dewantara Jombang, 2022). 12.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal memberikan gambaran mengenai isi materi dalam penelitian memudahkan pembaca untuk memahami materi dengan jelas pada sub bab yang telah disediakan, maka dari itu peneliti membaginya ke dalam 5 bab yakni, sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan. Pada bab ini terdiri dari subbab, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu.

BAB II Kajian Teori Dan Kerangka Dasar. Pada bab ini berisi uraian-uraian materi atau teori dan yang dipakai dalam mendefinisikan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. pada subbab ini terdiri dari kajian dan kerangka dasar.

BAB III Metode Penelitian. Pada bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, subbab ini terdiri dari jenis penelitian meliputi lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengambilan, teknik analisis data dan sistematika penulisan.

BAB IV Hasil Dan Pembahasan. Pada bab ini berisi hasil penelitian tentang gambaran umum lokasi penelitian, dan hasil pembahasan dari penelitian.

BAB V Kesimpulan Dan Saran. Pada bab ini berisi simpulan dari penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya, dan untuk penutup sesuai pembahasan yang dijelaskan peneliti.