

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, yang khususnya melakukan kegiatan ekonomi atau perdagangan barang atau jasa, harus memiliki faktor produksi atau sumber daya. Hal ini sesuai dengan hukum aliran masuk perusahaan dalam kegiatan ekonomi. Salah satu sumber daya yang sangat penting untuk dimiliki dalam menjalankan kegiatan ekonomi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini mengacu pada karyawan yang bekerja menjalankan kegiatan ekonomi di organisasi tersebut. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting karena merupakan sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya apapun. Sumber daya manusia harus selalu ada walaupun sumber daya lainnya memiliki kualitas dan kuantitas ketersediaan yang tinggi. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki sumber daya manusia yang juga berkualitas tinggi.

Secara global, saat ini kualitas sumber daya manusia diukur berdasarkan kemampuan dan kapasitas SDM dalam berinovasi dengan memanfaatkan ilmu teknologi. Fenomena saat ini, kualitas SDM Indonesia belum mencapai kualitas yang cukup baik dalam hal tersebut. Hal ini dibuktikan dengan hasil *Global Innovation Index (GII)*. Indeks Inovasi Global atau *Global Innovation Index (GII)* membuat sebuah peringkat global tahunan yang mengukur kemampuan dan kapasitas SDM dalam berinovasi dengan memanfaatkan ilmu teknologi yang dilakukan oleh Universitas Correl, INSEAD dan Organisasi Kekayaan Intelektual Dunia dengan menggunakan 80 indikator dalam menilai SDM suatu negara yang terbagi ke dalam *input* inovasi dan *output* inovasi. Pada tahun 2020, Indonesia berada pada peringkat 85 dari 131 negara dengan skor 26,5. Hal

ini tidak banyak berubah dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, di mana Indonesia juga berada pada peringkat yang sama.

Rankings of Indonesia (2018–2020)

	GII	Innovation inputs	Innovation outputs
2020	85	91	76
2019	85	87	78
2018	85	90	73

Sumber: *Global Innovation Index Report 2020*

Gambar 1. Rangkang GII Indonesia tahun 2018-2020

Pada gambar di atas, menunjukkan peringkat kualitas SDM Indonesia yang belum banyak mengalami perubahan yang signifikan dari tahun 2018 sampai 2020. Indonesia tetap berada di peringkat 85 di dunia dan peringkat 7 di ASEAN. Hasil *GII* ini menjadi tolak ukur kualitas SDM saat ini sehingga dapat menjadi landasan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas SDM yang dapat melakukan inovasi dengan memanfaatkan ilmu teknologi di era global saat ini.

Hal ini juga harus disadari perusahaan yang ingin memiliki kualitas sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Kualitas SDM yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan akan tergambar dari bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya tersebut. Hal yang mendasari diri karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut adalah motivasi karyawan itu sendiri dalam bekerja. Motivasi yang dapat lebih kuat mempengaruhi kualitas kerja dari seorang karyawan adalah motivasi yang datang dari dirinya sendiri atau yang bisa disebut motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik muncul dari rasa percaya diri karyawan untuk melakukan penentuan nasib sendiri (*self-determination*). Apabila karyawan memiliki motivasi intrinsik

yang baik akan meningkatkan cara bekerja karyawan yang akan terlihat dari kinerja karyawan yang semakin baik. Kinerja karyawan yang baik diinginkan oleh semua perusahaan tidak terkecuali PT Lintas Teknologi Evolusi (LTE).

PT Lintas Teknologi Evolusi (LTE) adalah sebuah perusahaan konsultan jasa telekomunikasi untuk integrasi jaringan yang fokus memberikan solusi dan konsultasi klien untuk transformasi IT dan telekomunikasi. PT LTE mendukung dan membantu klien dalam mengembangkan dan memelihara jaringan telekomunikasi dari konsultan teknis hingga manajemen pelaksanaan proyek. Dalam PT LTE memiliki beberapa produk dan jasa di antaranya: *IP Solution, Network Management System, Commissioning and Supervision, Integration and Supervision, dan Installation, Commissioning, and Supervision*. Pada PT Lintas Teknologi Evolusi memiliki beberapa tim proyek dalam menjalankan kegiatan operasional. Salah satunya adalah Tim Proyek *Traffic Migration*.

Tim Proyek *Traffic Migration* merupakan tim proyek yang melakukan proyek untuk jaringan Indosat. Cakupan proyeknya meliputi: *Sellular Traffic, Corporate Traffic, dan DCN Management Traffic*. Tim proyek ini sudah berpengalaman dalam melakukan pelayanan di berbagai daerah regional. Sebagai sebuah tim proyek perusahaan yang bergerak di bidang teknologi dan komunikasi, karyawan yang ada di dalam tim ini dituntut untuk dapat memiliki keahlian teknologi yang tinggi dan kemampuan kecepatan melakukan tugas sesuai dengan tenggat waktu proyek yang ditetapkan. Dengan kecepatan kerja yang diharapkan, sangat dibutuhkan suasana lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk dapat bekerja cepat secara terus menerus. Dorongan ini dapat timbul melalui motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan dalam bekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan itu sendiri dengan baik. Namun pada kenyataannya, tim proyek yang dibentuk oleh PT LTE ini masih memiliki

karyawan yang dalam pengerjaan tugasnya tidak dilaksanakan tepat waktu. Sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja tim dan berdampak pada hasil dari proyek yang terlambat diselesaikan. Menurut pernyataan pimpinan tim dan salah satu karyawan di tim tersebut, terdapat beberapa karyawan yang masih sering telat dalam menjalankan tanggung jawabnya sehingga berdampak pada hasil akhir proyek. Hal ini karena tim ini beroperasi secara urutan dengan masing-masing penanggung jawab yang melaksanakan urutan pekerjaan tersebut. Berikut hasil pra survei karyawan mengenai motivasi intrinsik dalam bekerja.

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Tim Proyek *Traffic Migration*

NAMA	JABATAN	NILAI
M. Choirul Amri	Project Engineer JBRO	80%
M. Fauzi	Project Engineer Java BN	88,12%
Andre Yusuf Herlambang	Project Engineer Out Java	86,25%
Abdul Rachim	Lead TNP (Transmission Network Planning)	89,40%
Dhika Nur Aziiz	TNP (Transmission Network Planning)	85,62%
M. Syarif Hidayatuloh	TNP (Transmission Network Planning)	93,12%
Asri Sundari	Lead Admin	88,75%
Kamila Rahmadian	Admin	86,87%
Izzatul Banat	Admin	88,75%
Fitri Handayani	Admin	86,87%
Najwan	Admin Material	89,37%

Sumber : Data Tim Proyek *Traffic Migration*

Dapat dilihat, menurut data penilaian kinerja pada beberapa karyawan tim bahwa performa karyawan sudah baik namun belum terpenuhi secara keseluruhan dari total nilai yang ada, sehingga diduga kekurangan tersebut berasal dari motivasi intrinsik. Karena terdapat karyawan yang masih memiliki motivasi yang rendah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Apabila hal ini terus terjadi maka penyelesaian pekerjaan dari tim proyek ini akan terus mengalami keterlambatan yang berakibat pada klien yang kurang puas dengan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan yang mengecewakan klien akan membuat

klien dapat memutuskan untuk tidak lagi menggunakan jasa PT LTE dalam mengelola jaringan telekomunikasinya. Hal ini dapat berdampak pada kepercayaan klien lain yang juga menggunakan jasa PT LTE pada masa mendatang.

Masalah rendahnya motivasi intrinsik ini diduga karena kurang terpenuhinya kebutuhan psikologi keterkaitan (*relatedness*) karyawan yang membuat karyawan kurang termotivasi untuk memprioritaskan pekerjaan dalam tim ini. Kebutuhan psikologi keterkaitan (*relatedness*) karyawan mengacu pada perasaan *sense of belonging* karyawan terhadap perusahaan dan orang disekitarnya dalam bekerja. Tim Proyek *Traffic Migration* ini dibentuk sebagai sebuah tim proyek yang harus menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan sehingga manajemen perasaan karyawan tidak dikelola dengan baik. Hal ini dikarenakan sebelumnya belum ada bagian khusus dalam tim yang menangani persoalan SDM.

Selain itu, masalah motivasi intrinsik ini juga diduga karena gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan tim yang kurang membangkitkan motivasi intrinsik dalam diri karyawan. Dalam pembentukan motivasi intrinsik ini diperlukan peranan pemimpin yang memiliki kemampuan memotivasi yang baik (Ermawati & Aboningtyas, 2017 hlm.3). Menurut pernyataan pimpinan tim yang peneliti simpulkan mengenai cara dalam memimpin tim proyek ini lebih menuntut karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam berkomunikasi tanpa memperhatikan dan menanyakan keadaan karyawannya. Pimpinan tim juga menyampaikan bahwa dalam mengarahkan dan memberikan bimbingan kepada karyawan dalam bekerja tidak dilakukan sejak awal dan baru dilakukan dalam waktu belakangan ini. Hal ini menyebabkan kurangnya motivasi intrinsik karyawan untuk mengembangkan sendiri kemampuannya karena kurangnya bimbingan dan arahan pimpinan tim. Pimpinan tim seharusnya memiliki karakter

kepemimpinan karismatik yang dapat memotivasi karyawan agar dapat percaya diri dalam bekerja sehingga dapat menentukan nasibnya sendiri dalam pekerjaan tersebut.

Untuk membandingkan penelitian yang dilakukan, peneliti menjadikan beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan sesuai dengan fenomena yang diteliti. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Amalia menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi intrinsik (Amalia, 2016). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki karakteristik yang mirip dengan kepemimpinan karismatik.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fernandez & Rajan yang memiliki hasil penelitian yaitu *sense of belonging* memiliki hubungan pengaruh yang signifikan. Apabila di sebuah perusahaan memperhatikan kebutuhan psikologi dasar karyawan yaitu dalam hal perasaan memiliki dengan perusahaan dan karyawan di perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Namun dalam penelitian mengenai motivasi intrinsik ini belum ditemukan penelitian yang secara kolektif meneliti pengaruh *sense of belonging* dan kepemimpinan karismatik terhadap motivasi intrinsik.

Dari uraian yang telah dijelaskan di atas mengenai permasalahan dalam objek penelitian tersebut dan *research gap* pada penelitian sebelumnya maka penulis akan melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Sense of Belonging* Karyawan dan Kepemimpinan Karismatik Pimpinan terhadap Motivasi Intrinsik Karyawan Tim Proyek *Traffic Migration* PT Lintas Teknologi Evolusi Jakarta”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *sense of belonging* dan kepemimpinan karismatik terhadap motivasi intrinsik karyawan Tim Proyek *Traffic Migration* PT Lintas Teknologi Evolusi Jakarta.

I.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini dapat dirumsukan permasalahannya yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh *sense of belonging* karyawan terhadap motivasi intrinsik karyawan Tim Proyek *Traffic Migration* PT Lintas Teknologi Evolusi Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan karismatik atasan terhadap motivasi intrinsik karyawan Tim Proyek *Traffic Migration* PT Lintas Teknologi Evolusi Jakarta ?

I.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh *sense of belonging* karyawan terhadap motivasi intrinsik karyawan Tim Proyek *Traffic Migration* PT Lintas Teknologi Evolusi Jakarta.
2. Pengaruh kepemimpinan karismatik pimpinan terhadap motivasi intrinsik karyawan Tim Proyek *Traffic Migration* PT Lintas Teknologi Evolusi Jakarta.

I.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang akan datang dalam topik dan fenomena yang serupa dengan penelitian.
 - b. Sebagai penambah wawasan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi intrinsik.

- c. Memperkaya hasil penelitian dan bahan referensi bagi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta yang khususnya berkonsentrasi pada bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai informasi bagi para pembacanya, serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

- a. Dapat menjadi pembelajaran dan evaluasi mengenai motivasi intrinsik karyawan Tim Proyek *Traffic Migration* PT Lintas Teknologi Evolusi Jakarta.