# BAB I

# PENDAHULUAN

## **Latar Belakang Masalah**

Organisasi adalah perkumpulan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dan mempunyai ikatan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Bagi organisasi yang sudah mengalami perkembangan dan menghadapi masalah yang rumit atau kompleks, pemilik selaku pimpinan organisasi tidak lagi memungkinkan untuk melakukan seluruh pekerjaan atau kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan tambahan manajemen sumber daya manusia untuk mendukung dan melaksanakan aktivitas untuk kemajuan perusahaan tersebut. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai aset untuk mewujudkan tujuan perusahaan, maka diperlukan sebuah upaya yang serius dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, dengan cara menggerakkan pegawainya agar senantiasa bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Keberadaan organisasi pemerintah, seperti halnya Direktorat Bandar Udara Kementerian Perhubungan memiliki peran penting terutama bagi terwujudnya perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta evaluasi dan pelaporan di bidang bandar udara. Untuk mendorong perkembangan dunia usaha penerbangan yang semakin baik pada pemerintahan Orde Baru telah membentuk Direktorat Jenderal Perhubungan Udara pada tahun 1969 guna menyesuaikan kebutuhan dan pemanfaatannya sebagai pengganti dan penyempurnaan Direktorat Penerbangan Sipil dengan struktur organisasi terdiri dari Sekretariat Direktorat Jenderal, Direktorat Angkutan Udara Sipil, Direktorat Keselamatan Penerbangan dan Direktorat Fasilitas Penerbangan. Pada tahun 1974 struktur organisasi Direktorat Jenderal Perhubungan Udara disempurnakan menjadi Sekretariat Direktorat Jenderal, Direktorat Lalu Lintas dan Angkutan Udara, Direktorat Keselamatan Penerbangan, Direktorat Pelabuhan Udara dan Direktorat Telekomunikasi Navigasi Udara & Listrik.

Penerbangan Indonesia terus berkembang bukan hanya bidang lalu lintas dan angkutan udara saja, namun sudah mulai dengan perkembangan industri pembuatan pesawat terbang sehingga diantisipasi dengan pembentukan direktorat khusus yang menangani kelaikan udara berstandar internasional, pemerintah mengeluarkan Keputusan Menteri 58 Tahun 1991 mengenai penyesuaian struktur organisasi Direktorat Jenderal Perhubungan Udara, strukturnya terdiri dari Sekretariat Direktorat Jenderal, Direktorat Angkutan Udara, Direktorat Keselamatan Penerbangan, Direktorat Teknik Bandar Udara, Direktorat Fasilitas Elektronika dan Listrik dan Direktorat Sertifikasi Kelaikan Udara.

Untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur yang memiliki kemampuan yang prima dan professional. Oleh karena itu, sebagai aparatur Pemerintah senantiasa dituntut untuk terus menerus meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasinya dengan motivasi, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi atau dorongan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. “motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusia untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi” (Malayu, 2003 : 92). Tanpa ada motivasi kerja karyawan, maka tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tidak akan tercapai.

Para peneliti terdahulu membuktikan bahwa ada korelasi antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Organisasi. Lingkungan kerja merupakan bagian dari motivasi ekstrinsik, dimana menurut Muhammad Nurulloh (2013) Lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik tidak berpengaruh tidak berpengaruh terhadap Produktivitas. Sedangkan menurut Ni Putu Pradita Laksmiari (2017) hasil penelitiannya adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, jika motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja karyawan juga semakin tinggi.

Perbedaan hasil penelitian *(Gap Research)* tentang hubungan motivasi kerja dan produktivitas organisasi, maka peneliti tertarik untuk meniliti dan mengalisis tetang bagaimana hubungan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik bagi peningkatan produktivitas organisasi dengan judul ***”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Organisasi di Direktorat Bandar Udara Kementerian Perhubungan”***

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas organisasi di Direktorat Bandar Udara Kementerian Perhubungan?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas organisasi di Direktorat Bandar Udara Kementerian Perhubungan?

## **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan dan mendapatkan bukti empiris tentang:

1. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas organisasi di Direktorat Bandar Udara Kementerian Perhubungan.
2. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas organisasi di Direktorat Bandar Udara Kementerian Perhubungan.

## **Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan/pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi.

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk dijadikan acuan/ pertimbangan bagi Direktorat Bandar Udara Kementerian Perhubungan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka menyelesaikan berbagai persoalan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi pegawai dan produktivitas organisasi