

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keperluan penggunaan transportasi menjadi semakin naik. Dalam kegiatan sehari – hari manusia selalu menggunakan transportasi. Transportasi diperlukan di era globalisasi seperti saat ini perihal ini mengakibatkan jumlah pemilik kendaraan semakin meningkat. Dampak yang bisa ditimbulkan terhadap pemilik kendaraan ialah kemacetan arus lalu lintas beserta tingginya tingkat kecelakaan.

Pembangunan jalan tol ialah satu dari solusi yang dibuat oleh kementerian PUPR untuk menanggulangi kemacetan arus lalu lintas sebagaimana dikutip langsung dari laman PU-net yang menyebutkan bahwa jalan tol dibangun untuk menyediakan dampak positif pada penpersebaran produk serta jasa yang mendukung perkembangan ekonomi, usaha pemberlakuan pemerataan hasil pembangunan serta keadilan, memperlancar lalu lintas di daerah maju, serta mengurangi beban keuangan pemerintah dengan melibatkan pengguna jalan. Jalan tol dapat membantu penggunaanya menghemat biaya operasi kendaraan dan waktu perjalanan darat. Pada tahun 2023, terdapat 77 jalan tol yang aktif beroperasi dan akan terus bertambah seiring rencana pemerintah membangun 23 jalan tol lainnya di Indonesia guna mempermudah akses jalur darat (<https://sipbj.pu.go.id/2023/>).

Penyelenggaran jalan tol di Indonesia hanya dilaksanakan oleh PT. Jasa Marga, PT. Jasa Marga dalam hal pengembangannya didanai oleh Pemerintah mempergunakan dana kredit luar negeri serta pencetakan obligasi

Jasa Marga. PT. Jasa Marga *TollRoad* Operator (JMTO) yang pada tanggal 21 Agustus 2015, adalah sebuah perusahaan bernama PT JASA LAYANAN OPERASI (JLO). PT Jasa Marga TollRoad Operator yang ialah bagian dari kelompok usaha PT Jasa Marga (persero) Tbk. Dalam struktur kepemilikannya, PT Jasa Marga (persero) Tbk memiliki 99,9 persen saham, sementara sisanya sebesar 0,1 persen dimiliki oleh induk koperasi karyawan Jasa Marga. PT Jasa Marga TollRoad Operator beroperasi dalam bidang jasa layanan operasi jalan tol. Pada tanggal 24 Januari 2018 telah mendapatkan persetujuan. Indonesia memiliki 46 cabang jalan tol satu darinya PT. *Jasamarga TollRoad* Operator Ruas Balikpapan – Samarinda. Presiden Republik Indonesia Joko Widodo memimpin acara peresmian Ruas Tol. PT *Jasamarga* Balikpapan Samarinda selanjutnya disebut “Perseroan” didirikan mengacu pada tanggal 06 Juni. Pembangunan Jalan Tol Ruas Balikpapan – Samarinda dengan panjang yaitu sebesar 99,35 km.

Tindakan yang diupayakan pemerintah Kalimantan Timur saat ini ialah dengan menjalankannya peningkatan tol Balikpapan - Samarinda. Jalur tol Balikpapan-Samarinda menyediakan kontribusi yang tinggi terhadap pertumbuhan ekonomi dan meringankan lalu lintas di jalan bukit Suharto. Uang dalam jumlah besar saja tidak cukup untuk mengelola jalan tol; sebaliknya, semua personel harus didukung oleh pola pembinaan yang luas, terstruktur, dan terukur. Hal ini disebabkan oleh berbagai kesulitan yang timbul dari berbagai persoalan yang harus dihadapi oleh dunia usaha yang hingga saat ini belum terlaksana sepenuhnya. Secara khusus, supaya memberi

kesejahteraan untuk anggota, mutu SDM perlu selalu ditingkatkan supaya mencapai Visi, Misi, dan Tata Skor Perusahaan dan mempunyai daya saing untuk bersaing di pasar global. Untuk mewujudkannya tujuan perusahaan tentunya dibutuhkan kemampuan kerja karyawan yang optimal. PT. Jasamarga *TollRoad* Operator Ruas Balikpapan - Samarinda adalah bisnis yang bertugas merencanakan, membangun, menjalankan, serta memelihara jalan tol dan infrastruktur yang mendukungnya agar dapat berfungsi sebagai jalan tol dan bermanfaat lebih besar daripada jalan umum (ptjbs.co.id,2023).

Mangkunegara, (2014) mendefinisika kinerja ialah produk yang didapat dari kegiatan kerja yang bisa didapatkan oleh individu ataupun golongan pada suatu organisasi seturut pada kompetensi serta tanggung jawab supaya meraih tujuan organisasi tersebut. Kemampuan kerja karyawan ialah aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, ketika ada karyawan yang bekerja buruk maka perusahaan akan mendapati penurunan.

Penelitian dari Azhari *et al.*, (2021) yang bertujuan guna mengetahuinya pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kemampuan kinerja Karyawan. Perolehan dari penelitian tersebut bahwasanya terdapat relasi yang positif terkait kepuasan terhadap kerja untuk kemampuan kerja tetapi tidak memiliki dampak yang berarti untuk kemampuan kerja karyawan. Artinya kepuasan kerja tidak mmedampaki hasil kemampuan kerja dengan hasil sebesar 27,7% sementara 74,3% lagi bisa dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti ada pada penelitian yang dijalankan.

Suwatno, (2011) Satu dari definisi motivasi intrinsik ialah “pemberian dukungan motivasi yang menjadi aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan eksternal”, yang mengacu pada kebutuhan untuk bertindak yang ada di dalam diri setiap orang. Selain dorongan intrinsik, yang memengaruhi orang dari dalam, elemen kompensasi juga memengaruhi orang dari luar. Setiap perusahaan memiliki rencana pembayaran yang berbeda, tetapi harus dapat memberikan dukungan moral pekerja untuk bekerja pada tingkat yang tinggi.

Penelitian oleh Arinda *et al.*, (2016) dengan tujuan supaya melihat Dampak *Quality of Work Life* dan Pemberian dukungan motivasi Intrinsik pada Kemampuan kinerja. Hasil penelitian menampilkan bahwasannya memiliki mutu kehidupan kerja mempunyai manfaat yang baik tinggi pada kemampuan kerja dan pemberian dukungan motivasi intrinsik memiliki dampak yang baik tinggi pada kemampuan kerja. Dengan hasil sebesar 84,3% sedangkan 15,7% lagi bisa dijelaskan oleh penyebab lain yang bukan menjadi fokus di penelitian yang dijalankan.

Karyawan bisa bekerja serta membuktikan loyalitas terhadap perusahaan apabila terdapat dorongan dari diri karyawan untuk menyediakan hasil kemampuan kinerja secara maksimal terhadap perusahaan dengan mendapatkan *reward* oleh perusahaan agar dapat menyediakan dampak positif pada prestasi kerja, mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja dan menyediakan dampak positif pada kemampuan kinerja karyawan.

Adamy, (2016) Mengungkapkan bahwa Kepuasan merupakan upaya individu supaya meraih tujuan dengan mendapatkan penghasilan atau bayaran dari kontribusi yang diberikan di tempat kerja disebut kerja, sedangkan kebahagiaan adalah sensasi yang dialami ketika apa yang diinginkan sudah terwujud atau ketika apa yang diperoleh melebihi harapan. Peringkat kepuasan tiap orang tidaklah sama tergantung dari rangkaian proses evaluasi yang diterapkan untuk pribadinya. Kepuasan terhadap aktivitas tersebut meningkat seiring dengan evaluasi mereka yang dianggap sejalan dengan preferensi pribadi. Mungkin ada berbagai efek kepuasan kerja. Ini sangat tergantung pada kondisi mental orang yang bersangkutan.

Wirawan, (2013) Mendefinisikan kepuasan kerja ialah peran dari tahapan keserasian antar apa yang diinginkan terhadap apa yang didapatkan, ataupun dari kebutuhan beserta penghargaanannya. Sugiono *et al.* (2021) melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana Komitmen Organisasi, Pemberian dukungan motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Berdampak pada Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan bagaimana hal itu berdampak pada Kemampuan kerja Karyawan. Dari hasil penelitian, terlihat bahwa dari 10 hipotesis yang diuji, 7 hipotesis menampilkan relasi yang tinggi dan positif antara variabel-variabel seperti komitmen organisasi, pemberian dukungan motivasi, disiplin, kepuasan kerja dengan kemampuan kerja karyawan. Sementara itu, terdapat 3 hipotesis yang menampilkan relasi negatif antara variabel-variabel tertentu dan kemampuan kerja karyawan.

Mengacu pada uraian hal diatas, untuk mensejahterakan anggotanya dan mutu SDM yang perlu ditingkatkan supaya meraih visi, misi PT. Jasa Marga *TollRoad* Operator Ruas Balikpapan – Samarinda, serta mempunyai daya saing agar bisa bersaing di era global dan mencapai tujuan dalam perusahaan dibutuhkan kemampuan kerja karyawan yang tinggi serta perlu mempertimbangkan metode untuk menyediakan dampak positif padanya. Misalnya dengan memberi *reward* agar terbentuk pemberian dukungan moral secara intrinsik atau dorongan dalam diri karyawan dan melihat faktor - faktor kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga dapat mendapatkan pengetahuan akan tingkat efektivitas pemberlakuan teknik tersebut pada peningkatan kemampuan kerja, peneliti akan melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi intrinsik dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga *TollRoad* Operator Ruas Balikpapan – Samarinda”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Apakah motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga *TollRoad* Operator Ruas Balikpapan - Samarinda?
2. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga *TollRoad* Operator Ruas Balikpapan – Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini ialah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga *TollRoad* Operator Ruas Balikpapan - Samarinda.
2. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga *TollRoad* Operator Ruas Balikpapan - Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dijalankan mampu menyediakannya pemanfaatan baik yang bersifat teoritis ataupun praktis, yakni :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Perolehan penelitian yang dijalankan dimaksudkan bisa memberi ide-ide bagi perusahaan terkait perihal yang perlu dipertimbangkan supaya menjadikan perusahaan terkait pemahaman, fungsi, serta kebutuhan perusahaan terkait Pemberian dukungan motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja untuk mewujudkan perusahaan yang baik.
 - b. Penelitian yang dijalankan besar harapan mampu menyediakannya tambahan pengetahuan beserta wawasan perihal Pemberian dukungan motivasi Intrinsik dan Kepuasan kerja pada Kemampuan kerja Karyawan PT. Jasa Marga *TollRoad* Operator Ruas Balikpapan - Samarinda. Penelitian yang dijalankan juga dimaksudkan bisa menjadi pertimbangan untuk peneliti lain dalam melaksanakan penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Akademis

Perolehan penelitian yang telah dilaksanakan dimaksudkan bisa menyediakan masukan beserta sebagai referensi yang berrelasi dengan permasalahan yang dikaji pada penelitian yang dijalankan.

b. Untuk Perusahaan

Penelitian yang dijalankan dimaksudkan bisa menjadi sumber informasi untuk perusahaan ketika memberi Reward karyawan supaya bisa menyediakan dampak positif pada pemberian dukungan motivasi intrinsik serta kepuasan kemampuan kerja karyawan.