# BAB I
# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Dunia kini telah memasuki era baru yang dikenal dengan Society 5.0 yang berdampak pada bidang teknologi dan sumber daya manusia. Teknologi ini menjadi bagian dari kemanusiaan ketika masyarakat muncul. Cara orang berpikir, hidup, dan berinteraksi telah berubah di era ini. di mana perubahan penting dalam pendidikan, masyarakat, teknologi, politik, dan ekonomi sedang terjadi. Sumber daya manusia di masa depan juga akan terkena dampaknya, karena mereka akan membutuhkan keterampilan, pengetahuan, dan penguasaan kemajuan teknologi untuk bertahan hidup di masa sekarang.

Salah satu sumber daya utama yang berpengaruh signifikan terhadap perkembangan suatu bisnis adalah sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya yang sistematis dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap memberikan kontribusi seefektif mungkin dalam mewujudkan tujuan dan potensi bisnis. Secara alami, manajemen harus fokus pada sejumlah elemen penting agar sistem ini berfungsi, termasuk motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis.

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengelola untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien adalah ilmu dan seni manajemen (Hasibuan, 2017). Merencanakan, mengaktifkan, dan mengendalikan semua nilai yang membentuk kekuatan manusia untuk mencapai tujuan kita merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuannya (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja Karyawan ialah suatu hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang melibatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Benardin dan Russel, 2015:270). Sedangkan tafsir lain menjelaskan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja tergantung pada faktor keterampilan seseorang tersebut dan pengaruh keadaan eksternal. Oleh karena itu, terdapat pengaruh antara

keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang dimiliki seseorang dengan kinerja" (Robbins, 2010).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi juga keingian yang muncul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan ikhlas dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018) .

Motivasi intrinsik merupakan motivasi seseorang yang berasal dari dalam diri, ialah keinginan karyawan untuk memenuhi dan melakukan suatu tugas karena hasilnya sesuai dengan kemampuan (Firdaus, 2022:107). Semua terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi diri mereka, sehingga Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik (Nopitasari *et all, 2019*).

Pola pikir seseorang yang mau taat dan mengikuti aturan yang ada di sekitarnya disebut disiplin (Singodimedjo dan Edi, 2009). Kehadiran secara teratur, tingkat kesiagaan, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja, dan etika kerja merupakan lima komponen disiplin kerja (Sastrohadiwiryo, 2003). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Munawir Nasir, 2020).

Berdasarkan teori tersebut disiplin kerja juga ikut mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Finnet Indonesia. Terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja berupa pembagian tugas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, akan tetapi terkadang masih saja ada tugas yang dikerjakan oleh bagian yang tidak semestinya. Hal ini terjadi karena di masing-masing bagian dalam perusahaan memiliki pemimpin yang berbeda-beda.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu: Penerangan, Suhu udara, Sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, Tata letak ruang kerja, Privasi ruang kerja Kebersihan, Kebersihan, Suara bising, Penggunaan warna, dan Peralatan Kerja Indikator pada

penelitian ini berkaitan dengan fenomena yang terjadi adalah sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, dan peralatan kerja, lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017).

Lingkungan kerja non fisik yaitu keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan *vertikal*) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan *horizontal*). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa bertahan ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, dengan efektif dan efisien. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Khoirul Anam, 2017).

Pada era yang sudah modern seperti saat ini, bisnis dapat berkembang dengan cepat di berbagai bidang. Salah satu bidang yang cukup pesat perkembangannya adalah bisnis di bidang TI (Teknologi Informasi) dan *EPayment*. Teknologi Informasi adalah istilah untuk teknologi apa pun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengomunikasikan dan menyebarkan informasi. Sedangkan *E-Payment* adalah sistem pembayaran yang menggunakan internet sebagai sarana perantara. perusahaan yang menjalankan bisnis IT dan *E-Payment* Salah satunya adalah PT. Finnet Indonesia.

PT. Finnet Indonesia menunjukkan terjadinya penurunan *achievement* kinerja perusahaan yang berkaitan dengan variabel kinerja yang sedang diteliti. Berikut ini teori dan kesimpulan dari hasil penelitian pada variabel kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015:67). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Finnet Indonesia belum sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yang dimaksud yakni belum tercapainya peningkatan kinerja pada perusahaan setiap tahunnya.

Dengan demikian keberhasilan yang di capai oleh PT. Finnet dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tentu sangat di pengaruhi oleh keberhasilan dari karyawannya. Keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan

dalam bekerja agar diketahui jika perusahaan menerapkan sistem penilaian kinerja pegawai. Sumber daya manusia adalah pelaku penting karena selalu menjadi pemikir, pemangku kepentingan, dan penentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel 1. 1**
**Indikator Penilaian Kinerja Karyawan PT. Finnet Indonesia**

| No | Jenis Penilaian | Target | KARYAWAN | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| | | | Presentase | Presentase | Presentase |
| 1. | Memiliki Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tentukan perusahaan | 100% | 90% | 91% | 90% |
| 2. | Memiliki tingkat Kedisiplinan tinggi dalam pekerjaan | 100% | 92% | 90% | 88% |
| 3. | Mampu meningkatan pekerjaan di lingkungan perusahaan | 100% | 93% | 92% | 89% |
| 4 | Mampu meningkatkan kualitas kerja | 100% | 92% | 90% | 88% |
| 5 | Memiliki kemampuan untuk berkerja sama dengan baik dalam suatu pekerjaan | 100% | 89% | 88% | 90% |
| | Rata-rata | 100% | 91% | 90% | 89% |

Sumber : Hasil Pengolahan data PT. Finnet Indonesia tahun 2021

Lalu didapatkan data penelitian kinerja sesuai dengan Tabel 1.1 bahwa pada tahun 2019 adalah 91%, tahun 2020 adalah 90% dan tahun 2021 adalah 89%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukan bahwa data kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2019 hingga tahun 2021. Secara umum bahwa kinerja karyawan pada PT. Finnet Belum Maksimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan 100%.

Dengan uraian latar belakang masalah, penulis berkeinginan dalam mengangkat judul penelitian ini yaitu **"Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finnet Indonesia".**

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah disampaikan, sehingga rumusan masalahnnya yaitu :

1. Apakah Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finnet Indonesia?
2. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finnet Indonesia?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finnet Indonesia?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah pada uraian dalam penelitian ini, maka tujuan penelitiannya yaitu :

a) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finnet Indonesia.
b) Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Finnet Indonesia.
c) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finnet Indonesia.

### 2. Kegunaan Penelitian

a) Bagi akademik

Hasil penelitian kinerja karyawan dapat digunakan untuk referensi dan pengembangan ide-ide khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, untuk mahasiswa dan penerus generasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.

b) Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

c) Bagi Masyarakat

Hasil penelitian Kinerja Karyawan diharapkan berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan sebagai referensi untuk memberikan informasi empiris kepada mereka yang ingin melakukan peneitian yang relevan dengan Motivasi Instrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkugan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.