

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang kendali disaat menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan, dan tanpa sumber daya yang efektif, suatu perusahaan tidak bisa beroperasi dengan lancar. Ketika organisasi **memprioritaskan dan memanfaatkan sumber daya manusiannya** dengan tepat, maka dapat mencapai hasil yang berkualitas tinggi dan mendorong keberhasilannya. Pengelolaan yang efektif pun berasal dari manajemen yang berkualitas. Tercapainya visi dan misi perusahaan juga akan terwujud ketika sumber daya manusia dapat mengelola aset lainnya dengan baik, dengan begitu perusahaan juga akan meningkat dan akan terus memuai.

Di era globalisasi saat ini kunci dalam pengelolaan dan peningkatan kinerja perusahaan maupun individu karyawan beraada di manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Dalam konteks praktik, karyawan berperan penting dalam sumber daya industri dan mempunyai dampak yang kompleks terhadap kinerja perusahaan (Ningsih et al. 2024). Persaingan sumber daya manusia pun semakin ketat karena makin banyaknya teknologi canggih yang bisa menggantikan sumber daya manusia, oleh sebab itu dibutuhkan pekerja yang memiliki pengetahuan luas, keterampilan, dan berkompeten di bidang pekerjaannya. Selain itu dibutuhkan juga seorang yang mau belajar untuk berkembang memahami perubahan teknologi yang semakin canggih ini.

Dalam Meutia & Heriani (2022) Hal utama dalam mengelola sumber daya manusia di dalam industri ialah kinerja pekerja. Kinerja karyawan yaitu kemahiran karyawan dalam merampungkan tugas serta tanggung jawabnya yang sudah di tentukan oleh industri. Hakikatnya kinerja karyawan ialah reaksi proses yang saling berhubungan, baik yang didasarkan pada aspek pribadi, maupun aspek kondisi serta upaya strategis dari organisasi.

Menurut Ningsih et al. (2024) kinerja karyawan dapat diberi arti sebagai pencapaian hasil kerja yang diharapkan atau melampaui standar yang telah dipatenkan oleh perusahaan, dengan mempertimbangkan banyak faktor seperti

produktivitas, inovasi, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Definisi ini sejalan dengan karya Armstrong & Taylor (2017) yang membahas tentang kompleksitas dimensi terkait pekerjaan yang meliputi kompetensi, kinerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan, Sedangkan menurut Hadi et al. (2018) definisi kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikaan kepada karyawan

Memberikan kinerja terbaik pastinya merupakan cita-cita bagi tiap perusahaan, karena kinerja yang baik mampu meningkatkan nilai integritas suatu perusahaan dan semakin maksimal karyawan yang berkualitas maka semakin bagus pula keproduktifan perusahaan. Seorang karyawan akan merasa puas jika kinerja yang dibangun seimbang dengan patokan perusahaan atau bahkan patokan yang ditentukan perusahaan. Kinerja yang baik akan mempengaruhi kesuksesan industri namun sebaliknya jika mempunyai kinerja yang kurang optimal akibatnya menghambat kesuksesan industri. Kinerja yang baik tidak hanya di lihat dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugasnya namun dilihat juga dari kontribusinya dalam memberikan ide maupun inovasi dalam perusahaan.

Menurut Thoha (2010) untuk meningkatkan kinerja kerja memerlukan karyawan yang berpotensi dan berkualitas. Satu diantaranya untuk mempertinggi hasil capaian kerja ialah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan itu sendiri. Meningkatkan kesejahteraan itu sendiri dapat di upayakan dengan meningkatkan kesehatan mental karyawan dengan menambahkan motivasi menghindari lingkungan yang toxic atau dengan meningkatkan kemampuan karyawan.

PT. Yellowfit Group Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak catering makanan sehat dan diet. Fenomena terkait capaian hasil karyawan PT. Yellowfit Group Indonesia dapat dilihat dari beberapa indikator yang masih belum terealisasi, karyawan belum mampu mewujudkan rencana kerja yang telah dibuat perusahaan, masih kurangnya pelayanan kepada masyarakat, serta masih kurangnya target yang di tetapkan perusahaan. PT. Yellowfit Group Indonesia mengalami kenaikan serta penurunan dari tahun 2021-2003. Dapat di lihat pada tabel 1.1 penilaian kinerja karyawan PT. Yellowfi Group Indonesia.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Yellowfit Group Indonesia

No	Indikator	Target	Pencapaian Kerja		
			2021	2022	2023
1	Tanggung Jawab	100%	83%	83%	86%
2	Pelayanan	100%	84%	80%	83%
3	Kerjasama	100%	87%	85%	80%
4	Pelaksanaan Tugas	100%	82%	88%	80%
5	Ketepatan mencapai target	100%	81%	87%	82%
	Rata-Rata	100%	83%	85%	82%

Sumber: PT. Yellowfit Group Indonesia

Merujuk tabel 1.1 mampu dirumuskan data empiris nilai kinerja karyawan PT. Yellowfit Group Indonesia menghadapi fluktuasi. Sebagaimana di tetapkan target kinerja karyawan 100% dan bisa dikatakan karyawan belum bisa mencapai target perusahaan. Dapat dilihat dari tahun 2021 sebesar 83% mengalami pertumbuhan pada tahun 2022 sebesar 85% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 82%. Penurunan ini dapat disebabkan oleh berbagai aspek tenaga kerja yang kurang optimal, yang jika tidak ditangani dapat berdampak cukup besar bagi perusahaan tersebut, Setelah melihat pencapaian kinerja yang masih belum mencapai target maka manajemen berusaha mencari jalan keluar untuk meningkatkan penilaian kinerja karyawan serta menyeimbangkan penilaian kinerja sesuai dengan target perusahaan.

Satu diantara yang lain yang bisa menumbuhkan capaian kerja secara signifikan adalah motivasi. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang mendorong individu untuk berjuang meraih tujuan spesifik mereka. Menurut Palyaky et al., (2023) ada faktor-faktor motivasi terkait pekerjaan yang signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan tidak termotivasi, maka akan mempengaruhi kinerjanya yang mungkin tidak memenuhi atau melampaui tujuannya.

Dua Kategori motivasi yakni, intrinsik dan ekstrinsik. Di antara keduanya, motivasi intrinsik dianggap sebagai kekuatan yang lebih kuat. Tidak seperti motivasi ekstrinsik, yang bergantung pada penghargaan eksternal seperti uang,

pujian, atau penghargaan, motivasi intrinsik berasal dari dalam diri sendiri. Ini adalah kekuatan yang didorong oleh diri sendiri yang menginspirasi individu untuk mengejar tujuan mereka demi kepuasan dan kepuasan semata yang mereka bawa. Dengan kata lain motivasi intrinsik ini muncul karena rasa kesenangan atau kepuasan yang dapat diperoleh langsung dalam suatu tindakan. Motivasi intrinsik ini tertanam pada diri masing-masing sehingga memiliki keinginan yang kuat untuk meraih sarannya. Saat ini persaingan semakin ketat dan tugas-tugas semakin kompleks maka untuk meraih kinerja yang optimal diperlukan tenaga kerja yang mempunyai motivasi tinggi dalam dirinya supaya bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dalam usaha meningkatkan motivasi intrinsik, kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi serta motivasi sangatlah penting. Kemampuan tersebut akan berdampak positif dalam pengembangan motivasi karyawan, yang meliputi aspek seperti kesejahteraan fisik, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan dan pemenuhan pribadi. Hal ini menjadi penting dalam faktor pendukung kinerja karyawan dalam organisasi.

Tidak hanya aspek motivasi intrinsik adapula aspek pendukung lainnya yaitu lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kedudukannya sangat berarti dalam peningkatan kinerja karyawan, tidak mencakup ruang fisik saja tetapi juga kualitas hubungan interpersonal di antara karyawan, serta dinamika antara atasan dan bawahannya, Aspek tempat kerja yang tidak berwujud ini, meskipun tidak terlihat dan tidak terukur, dapat berdampak besar pada keseluruhan pengalaman kerja.

Pentingnya memperhatikan lingkungan kerja non fisik pada pekerja karena dengan lingkungan yang tidak sehat mampu menghambat kinerja karyawannya serta menghambat perusahaan. Adanya aspek lingkungan kerja non fisik yang rukun membuat lingkungan kerja akan menjadi lebih kondusif bagi produktivitas, sehingga menghasilkan hasil kerja yang lebih optimal. Robbins (2002) menjelaskan bahwa aspek lingkungan kerja non fisik ialah aspek yang mempengaruhi pekerja dan suasana kerja jika keadaan hubungan kerja antara atasan maupun bawahan tidak baik maka kondisi menjadi kurang nyaman.

Peran pemimpin perusahaan dalam menciptakan lingkungan sehat akan membawa efek yang cukup besar pada pekerjanya. Lingkungan kerja non fisik juga

mendukung karyawannya bekerja secara optimal, dengan lingkungan yang sehat akan memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Maka dari itu perlunya perhatian dari sesama tenaga kerja, atasan maupun bawahan dalam menciptakan lingkungan yang kontributif. Selain itu jika lingkungan non fisik buruk akan menyebabkan karyawan tidak nyaman dan menghambat proses peningkatan perusahaan.

Tidak hanya melihat faktor lingkungan kerja non fisik untuk menumbuhkan kinerja karyawan perlu juga melihat dari sisi kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan, pemahaman serta kapabilitas yang dimiliki para pekerjaannya untuk menjalankan tugas serta tanggungjawabnya secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi yang berkompeten akan mudah untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaannya serta bisa menghadapi risiko keputusan dengan tepat dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan bagi perusahaan. Maka dari itu pentingnya kompetensi yang memadai dalam pekerjaannya.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompetensi di dalam bidang pekerjaannya dengan begitu akan memudahnya suatu perusahaan untuk menciptakan perusahaan yang unggul dan mampu bersaing. Seseorang yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya dapat memudahkan dalam mengambil keputusan serta memudahkan karyawan dalam promosi jabatan. Karyawan yang mempunyai kompetensi mampu menunjang perusahaan untuk menyelaraskan sasarannya. selain itu tenaga kerja yang mempunyai kompetensi akan memiliki wawasan, pengetahuan serta karakter yang terbentuk dengan baik. Sangat penting dilakukan perusahaan untuk melakukan pengembangan kompetensi agar semakin matang.

Kompetensi menurut Dessler (2000) merupakan ciri individu yang mampu diperlihatkan diantaranya seperti pengetahuan, keterampilan serta sikap individu semacam kepemimpinan. Namun menurut Wibowo (2016) kompetensi merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan tugas secara efektif, memanfaatkan pengetahuan serta keterampilan yang relevan, sementara juga dipengaruhi oleh sikap terkait dengan tugas tersebut. Sebaliknya menurut Kristanti et al. (2023a) kompetensi merupakan keahlian seorang untuk melakukan berbagai pekerjaannya

yaang baik dan mempunyai seperangkat keterampilan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Merujuk latar belakang yang sudah dijabarkan, yang memprakarsai penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sumber daya manusia di PT. Yellowfit Group Indonesia dengan judul skripsi: **“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yellowfit Group Indonesia”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan dapat diidentifikasi beberapa rumusan masalahnya yaitu :

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yellowfit Group Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yellowfit Group Indonesia?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yellowfit Group Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Yellowfit Group Indonesia
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Yellowfit Group Indonesia
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Yellowfit Group Indonesia

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat memberikan informasi yang meningkatkan pengetahuan serta pemahaman bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan, wawasan serta referensi dalam pengembangan Pendidikan dan praktisi khususnya sumber daya manusia.

b. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi landasan atau pedoman bagi penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang. Hal ini memungkinkan peneliti dan praktisi lain untuk mengeksplorasi lebih jauh dampak dari keterlibatan motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

c. Bagi perusahaan.

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang penting untuk bahan pertimbangan dan perbaikan ke depannya, dalam meningkatkan motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

