

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam masa globalisasi persaingan antar industri satu dengan industri lain terus menjadi bertambah buat mempertahankan ataupun tingkatan kinerja karyawan bisa dicoba dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Sumber energi manusia ialah peninggalan berarti industri sebab ialah kunci pokok yang memastikan keberhasilan industri dalam tercapainya tujuan secara efektif serta efisien. Buat tingkatan keahlian serta keahlian karyawan yang bisa dicoba oleh industri yakni membagikan kompensasi finansial serta motivasi yang dicoba oleh industri. Dengan kompensasi yang lumayan serta motivasi yang di bagikan industri karyawan hendak terus menjadi menguasai serta memahami dalam melaksanakan pekerjaannya.

(Edy, 2016) melaporkan kalau kinerja merupakan kesuksesan seorang dalam melakukan tugas, hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun kelompok orang dalam sesuatu organisasi cocok dengan wewenang serta tanggung jawab tiap orang ataupun tentang gimana seseorang diharapkan bisa berperan serta berperilaku cocok dengan tugas yang sudah di bagikan kepadanya dan kuantitas, mutu serta waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas, salah satu aspek mempengaruhi terhadap kinerja merupakan kompensasi finansial. Kompensasi merupakan wujud balas jasa kepada karyawan dari industri atas donasi dalam kemajuan industri, dalam wujud duit ataupun yang lain, semacam pendapatan, bonus, serta tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang cuti dan lain-lain. Pemberian kompensasi dalam sesuatu industri wajib direncanakan sedemikian rupa dalam sistem manajemennya dengan membagikan kompensasi yang baik hendak membagikan manfaat pula untuk industri tersebut. Tidak hanya membagikan kompensasi secara finansial perusahaan pula membagikan motivasi kepada para karyawan buat tingkatan kinerja serta menggapai hasil yang maksimal.

Kemampuan adalah kapasitas seseorang orang buat melaksanakan bermacam- macam tugas dalam sesuatu pekerjaan. Keahlian bisa berbentuk bakat serta atensi yang dipunyai oleh pegawai, dengan keahlian yang dimilikinya para

karyawan bisa melaksanakan serta menuntaskan tugas secara baik dengan hasil yang optimal. Keahlian karyawan pula bisa berbentuk skill (kemampuan) yang butuh terus ditingkatkan, sebab skill merupakan keahlian seorang buat melaksanakan suatu yang sifatnya khusus, fokus, tetapi dinamis yang memerlukan waktu tertentu buat mempelajarinya serta bisa dibuktikan dengan keahlian besar hendak tingkatan prestasi kerja.

(Prahiawan et al., 2014) menyatakan bahwa motivasi yang sangat kokoh merupakan motivasi intrinsik sebab tertanam langsung di dalam diri karyawan. Dengan lewat motivasi intrinsik membuat karyawan bertanggung jawab hendak pekerjaannya serta semangat menuntaskan pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang mempunyai motivasi yang besar hendak melakukan pekerjaannya dengan baik memerlukan motivasi untuk tiap karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi besar bisa melakukan pekerjaan dengan baik, kebalikannya dengan karyawan yang tidak mempunyai motivasi. Aspek intrinsik merupakan faktor-faktor dari dalam yang berkaitan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan menggapai sasaran dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, watak pekerjaan yang dicoba, kemajuan dalam karir, perkembangan professional serta intelektual yang dirasakan oleh seorang.

Dengan diberikan kompensasi yang cocok kepada karyawan, pastinya harapan dari industri merupakan tingkatan kinerja para karyawan terdapat hendak tercapainya tujuan dari industri ialah memperoleh keuntungan. Saat ini ini, pertumbuhan teknologi data serta komunikasi yang begitu pesat terus menjadi ketat sehingga tingkatan persaingan bisnis terus menjadi sangat kompetitif menyebabkan industri dihadapkan pada tantangan buat bisa mempertahankan kelangsungan hidup.

Salah satunya PT. Sendika Perkasa Megautama perusahaan outsourcing, terus berkomitmen membagikan pelayanan prima kepada industri pengguna jasa tersebut. Buat mengalami persaingan yang terus menjadi pesat membutuhkan manajemen yang baik pada organisasi. Buat itu PT. Sendika Perkasa Megautama memerlukan kinerja karyawan yang optimal. Berikut data *output* capaian kinerja kegiatan tahun 2019-2021 PT. Sendika Perkasa Megautama.

Table 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama

No.	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2018	2019	2020
1	Kualitas Kerja	100%	75%	77%	79%
2	Kuantitas	100%	75%	79%	80%
3	Disiplin Kerja	100%	81%	83%	88%
4	Efisiensi	100%	75%	78%	81%
5	Inisiatif Kemampuan	100%	82%	80%	85%
	TOTAL	100%	77%	81%	83%

Sumber: Departemen HRGA PT. Sendika Perkasa Megautama, 2020 (data sudah olah)

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama hadapi fluktuasi dari tahun ke tahun serta smasih dibawah sasaran yang telah diresmikan. Pada tahun 2018 realisasi kinerja karyawan sebesar 77%, pada tahun 2019 reliasasi kinerja karyawan sebesar 81% sebaliknya di tahun 2020 realisasi kinerja karyawan sebesar 83%. Sehingga bisa dilihat kalau evaluasi kinerja karyawan dalam 3 tahun terakhir masih dibawah standar sasaran industri. Manajemen industri berupaya mencari pemecahan dalam tingkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian bersumber latar belakang, maka penulis mengangkat penelitian, dengan judul “**Pengaruh Kompensasi finansial, Kemampuan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan serta data-data yang melengkapi, perumusan masalah yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama?
3. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan, untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan hasil dari kinerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Bagi Akademisi, sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai kompensasi kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama. Selain itu, juga dapat memberikan motivasi dan gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.

c. Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini digunakan sebagai salah satu bentuk penerapan ilmu yang diperoleh selama proses belajar, dan juga sebagai tambahan ilmu dalam mengetahui gambaran penelitian mengenai sumber daya manusia di PT. Sendika Perkasa Megautama. Selain itu, juga untuk penerapan ilmu di Program Studi Manajemen Universitas Nasional dalam bekerja dan syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata-1.