

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam keadaan dikala ini, pergantian area bisnis, seperti teknologi, politik, dan ekonomi sungguh mempengaruhi pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam mengalami persaingan. Pada rata-rata industri yang tidak sanggup mengalami persaingan mempunyai kinerja serta mutu produk yang rendah. Guna dapat bawa organisasi industri dalam merambah area bisnis, manajer wajib bertanggung jawab guna merancang serta mempunyai kompetensi guna melaksanakan pergantian cocok dengan yang diinginkan. Keberhasilan sesuatu organisasi dalam mengelola sumber energi manusia yang dipunyai sangat memastikan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Tiap organisasi hendak senantiasa berupaya guna menaikkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang jadi tujuan industri hendak tercapai. Sumber energi terutama untuk industri ataupun organisasi merupakan sumber energi manusia ialah orang yang sudah membagikan tenaga, bakat, kreativitas serta usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001)

Salah satu aspek yang bisa menekan meningkatnya produktivitas sumber energi manusia merupakan upaya-upaya kenaikan motivasi kerja yang mencukupi, semacam pemenuhan kebutuhan baik yang bertabat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, serta papan dan area yang mencukupi) serta kebutuhan yang bertabat internal (kemauan karyawan buat menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Disadari kalau salah satu sebab utama seorang selaku karyawan ataupun bekerja dalam sesuatu organisasi merupakan kemauan guna penuhi kebutuhan hidupnya tiap hari ataupun dengan kata lain kebutuhan ekonominya serta kebutuhan berprestasi yang menemukan pengakuan dari publik. Terdapatnya kepastian menerima upah maupun pendapatan tersebut secara periodik, berarti terdapat jaminan “economic security” nya beserta keluarga

yang jadi tanggungannya, demikian pula pada pertumbuhan kariernya selaku kebutuhan mengaktualisasi keahlian serta kemampuan yang dipunyai.

(Simamora, 1997) kinerja ialah hasil pekerjaan yang bisa dicapai oleh seorang ataupun sekelompok orang dalam sesuatu organisasi, cocok dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing individu, dalam rangka usaha menggapai tujuan perusahaan berkaitan secara sah, tidak melanggar hukum serta cocok dengan moral ataupun etika. Menurut (Mathis, Robert L. dan Jackson, 2006) kinerja dipengaruhi sebagian aspek antara lain merupakan kuantitas pekerjaan yang bisa dicoba oleh seorang dalam waktu satu hari kerja, mutu dalam ketaatan dalam prosedur serta disiplin, keandalan dalam melaksanakan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kedatangan masuk kerja tiap hari serta cocok jam kerja, serta keahlian bekerja sama dengan orang lain dalam menuntaskan tugas serta pekerjaan yang sudah diresmikan sehingga meraih daya guna yang sebesar-besarnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menyelidiki motivasi intrinsik, kompetensi, dan lingkungan kerja. Jika Anda memiliki motivasi tinggi, memiliki keterampilan yang memadai, dan memiliki suasana kerja yang baik, Anda akan berkinerja lebih baik sebagai hasilnya. Motivasi dapat menentukan apakah seorang karyawan berperilaku baik atau buruk untuk mencapai tujuannya, sehingga semakin tinggi motivasi, semakin ingin bekerja keras, tekun dalam bekerja, pantang menyerah, dan meningkatkan kinerjanya. Keinginan untuk aktif berinovasi meningkat. (Ena & Djami, 2021). Motivasi adalah dorongan, keinginan, atau kekuatan pendorong yang diberikan orang untuk melakukan atau melakukan sesuatu. (Wursanto, 2005). Menurut (Sardiman, 2014) mengemukakan Motivasi intrinsik mengklaim sebagai motivasi yang aktif atau berfungsi sedemikian rupa sehingga tidak memerlukan rangsangan eksternal karena ada dorongan internal individu untuk melakukan sesuatu. Jika sebuah perusahaan ingin mencapai kinerja yang optimal, maka harus memotivasi karyawannya. bahwa mereka siap untuk mencurahkan energi dan pikiran mereka ke dalam pekerjaan mereka. Masalah motivasi karyawan bukanlah hal yang mudah

karena setiap karyawan memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda. Jika manajemen memahami dan dapat mengatasi masalah motivasi, organisasi mempertahankan kinerja karyawan yang optimal sesuai standar yang ditetapkan.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. (Wibowo, 2014). Kompetensi adalah kemampuan seorang individu untuk tampil baik dalam suatu posisi atau pekerjaan. Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja. (Soetrisno & Gilang, 2018). Kompetensi menggambarkan apa yang orang lakukan pada tingkat yang berbeda di tempat kerja, menggambarkan kriteria untuk setiap tingkat, dan menggambarkan karakteristik, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk memungkinkan individu melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Mengidentifikasi keterampilan dan mencapai standar kualitas profesional di tempat kerja. Ini mencakup semua aspek seperti catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan khusus, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan.

Ada permintaan yang meningkat untuk pekerja dengan standar keterampilan khusus. Karena perubahan lingkungan bisnis, pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber daya saing perusahaan telah diakui. Oleh karena itu, orang yang sangat kompeten dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan berkontribusi pada keuntungan yang menentukan di masa depan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. (Nitisemito, 1988) Mengemukakan Fokus pada lingkungan kerja adalah apa yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang dilakukan. Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di dalam perusahaan, namun secara langsung mempengaruhi karyawan yang melakukan proses

produksi. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan meningkatkan kinerja mereka. Di sisilain, lingkungan kerja yang tidak tepat mengurangi kinerja karyawan dan, pada akhirnya, menurunkan motivasi.

Lingkungan kerja mampu Membuat hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang di lingkungan. Tujuannya adalah agar lingkungan kerja harus baik/nyaman dan kondusif/aman. Karena lingkungan kerja yang baik/nyaman dan kondusif/aman membuat pegawai betah dalam ruang, membuat mereka senang dan terlibat, serta meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena erat kaitannya dengan etos kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan moral dan mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. (Ernawati & Ambarini, 2006).

Salah satu bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah dengan menawarkan kenaikan gaji tahunan dengan mengevaluasi kinerja karyawan terhadap kriteria tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Menawarkan tunjangan kesejahteraan yang sesuai dengan cara pegawai bekerja.

PT Pitjarus Teknologi adalah Perusahaan Teknologi Ritel yang bergerak di bidang Business Intelligence Platform, Field Execution System, Distribution Management System, dan Business to Business Commerce di berbagai bisnis khususnya segmen Fast-Moving Consumer Goods. Berdasarkan data yang ada. Dapat diperhatikan bahwa ada beberapa indikator kinerja yang buruk di antara karyawan PT. Pitjarus Teknologi Tabel 1.1 2018-2020 hasil penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Pitjarus Teknologi Tahun Kerja 2018 - 2020

Predikat	Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020		
	Jumlah Karyawan	Target	%	Jumlah Karyawan	Target	%	Jumlah Karyawan	Target	%
Sangat Baik	17	20	16	15	18	14.2	14	15	13.2
Baik	63	55	59.4	60	58	56.6	58	54	54.7
Cukup	24	20	22.6	27	20	25.5	29	26	27.4
Kurang	2	5	1.9	4	4	3.8	5	5	4.7
Buruk									
Sangat Buruk									
Jumlah	106	100	100	106	100	100	106	100	100

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja sampai dengan tahun 2020 terdapat penurunan. Total pegawai yang bertanda sangat baik dan baik berkurang dari tahun 2018, dan kebalikannya total pegawai bertanda cukup dan kurang mengalami peningkatan secara berkala. Pada tahun 2020, pegawai bertanda baik 54,7% dan sangat baik 13,2%. Sedangkan presentasi pegawai dengan bertanda cukup 27,4% dan kurang 4,7%.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk meneliti judul tersebut: *“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PITJARUS TEKNOLOGI”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pitjarus Teknologi?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pitjarus Teknologi?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pitjarus Teknologi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Pitjarus Teknologi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Pitjarus Teknologi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pitjarus Teknologi

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada para pemangku kepentingan berikut ini:

1. Bersifat Teoritis:
 - a. Sebagai sarana melatih pemikiran ilmiah, membangun bidang-bidang yang dikuasai di perguruan tinggi, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Menambah informasi tentang kontribusi pemikiran dan pengetahuan untuk penelitian.

2. Bersifat Praktis:

Untuk P.T. Pitjarus Teknologi, secara khusus meneliti seberapa jauh motivasi intrinsik, kompetensi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja yang diinginkan perusahaan, dan hasilnya digunakan dalam mengembangkan strategi untuk menaikkan kinerja karyawan.