

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Kegiatan operasional yang baik dapat dihasilkan dengan SDM yang tepat. Apabila didalam perusahaan karyawannya tidak memiliki kinerja yang kompeten, tentu perusahaan tidak memiliki kegiatan operasional yang efektif dan efisien. Untuk mencapai Kegiatan operasional yang efektif dan efisien agar memenuhi target manajemen, terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu: kompensasi, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan visioner.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang mendesain, memproduksi barang dan jasa, memperhatikan kualitas, menjual produk, mengatur sumber daya keuangan, serta mengatur semua rencana dan tujuan perusahaan (Samsudin, 2005: 21). Pengelolaan sumber daya manusia memberikan dampak signifikan peningkatan kerja di perusahaan. Bagi perusahaan, sumber daya manusia merupakan sebuah aset, maka diperlukan pengelolaan serta pemberian kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang kompeten.

Kinerja yang maksimal dapat tercipta apabila peningkatan kerja memumpuni serta dapat mendayakan peluang sdm milik karyawan agar tercapainya tujuan organisasi, dan menghasil kontribusi positif untuk perkembangan instansi (Wirawan, 2015:5). Karyawan mampu meningkatkan kinerja apabila diiringi peningkatan kompensasi yang adil dan promosi serta pengembangan karir yang transparan dan bersaing.

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh pekerja karena telah melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Teruna dan Supardi, 2012). Dalam melaksanakan Kinerja yang maksimal tujuan lain dari karyawan yaitu untuk menjauhi kompensasi dari instansi yang merupakan hukuman dan sanksi dan terdiri dari turunya jabatan, diturunkan gaji serta berhenti kerja baik sementara maupun selamanya.

Motivasi adalah kondisi yang membuat seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan secara maksimal. Sesuai dengan penelitian oleh (Hayati,

Arafat & Sari, 2020) melalui motivasi maka akan terciptanya energi dan komitmen karyawan sehingga dapat bekerja secara maksimal. Sebaliknya apabila karyawan tidak mendapatkan motivasi tentu akan membuat mereka tidak disiplin dan bermalasan-malasan.

Hal penting selain kedua hal tersebut didalam sistem manajemen suatu perusahaan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan Orang yang dapat mengarahkan orang lain melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Seorang pemimpin diwajibkan mengembangkan gaya dalam memimpin bawahannya (Ardana, Mutaji, Utama. Riyadi, 2012).

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan apabila perusahaan ingin mendapatkan pekerja dengan kinerja yang baik dan efisien diperlukan adanya kompensasi yang sesuai, motivasi untuk membangkitkan semangat serta penerapan kepemimpinan handal untuk memimpin perusahaan. Berdasarkan kerangka teori tersebut penulis tertarik untuk menerapkan ke dalam penelitian di PT Multina Inspindo Jakarta dengan maksud tersebut peneliti melakukan penelitian berdasarkan data yang telah diberikan pada bagian Human Resource Development. Hasil data tersebut ditemukan data terkait variabel penelitian

Berikut adalah data kinerja Karyawan PT Multina Inspindo Jakarta:

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan PT Multina Inspindo Jakarta (Dalam Persentase)

| NO | INDIKATOR PENILAIAN | TARGET | PENCAPAIAN KINERJA | | |
|----|------------------------|--------|--------------------|------|------|
| | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1 | Kedisiplinan | 100 | 76,4 | 72,3 | 75,2 |
| 2 | Tanggung Jawab | 100 | 77,8 | 78,1 | 79,1 |
| 3 | Kejujuran | 100 | 73,2 | 72,5 | 71,7 |
| 4 | Prestasi Kerja | 100 | 66,9 | 69,5 | 68,3 |
| 5 | Kerjasama | 100 | 71,2 | 72,4 | 78,7 |
| | Rata-Rata | 100 | 73,1 | 72,9 | 74,6 |

Sumber data: Human Resource Development

Dengan fenomena yang dijabarkan pada tabel 1.1, maka penulis menarik kesimpulan bahwa terjadi fenomena fluktuatif pada kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa factor seperti Kedisiplinan, Tanggung Jawab, Kejujuran,

Kerjasama, Prestasi kinerja. Kinerja Karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan.

Berdasarkan tabel 1.1 persentase kinerja pada Karyawan PT Multina Inspindo Jakarta menunjukkan tahun 2019 memiliki persentase kinerja karyawan menjadi 73,1%, pada tahun 2020 persentase kinerja karyawan menurun menjadi 72,96%, dan tahun 2021 persentase kinerja karyawan naik menjadi 74,6%. Berdasarkan data, maka dapat diketahui terjadi kenaikan dan penurunan nilai persentase kinerja karyawan yang menunjukkan adanya faktor-faktor yang saling berhubungan dan menyebabkan pengaruh kinerja oleh karyawan PT Multina Inspindo Jakarta.

Berdasarkan penjelasan tabel 1.1, penulis melakukan penelitian dan mengkaji keterkaitan antara pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan yang berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas, maka Tugas Akhir ini penulis mengambil judul Pengaruh kompensasi, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan PT Multina Inspindo Jakarta.

B. Rumusan Masalah

Didasari latar belakang masalah, penelitian ini mempunyai tujuan untuk meneliti faktor-faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan, perumusan masalahnya terdiri dari:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Multina Inspindo Jakarta?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Multina Inspindo Jakarta?
3. Apakah kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Multina Inspindo Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Multina Inspindo Jakarta

- b. Menganalisis pengaruh motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Multina Inspindo Jakarta
- c. Menganalisis pengaruh pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan PT Multina Inspindo Jakarta

2. Kegunaan penelitian

a. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan pemahaman tentang kompensasi, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan pada PT Multina Inspindo Jakarta.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi keterikatan antara kompensasi, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan pada PT Multina Inspindo Jakarta.

c. Bagi Instansi

Harapan dari hasil penelitian ini adalah sebagai sumber masukan dan informasi yang membantu organisasi untuk peningkatan kinerja karyawan pada PT Multina Inspindo Jakarta.

