

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu aset terpenting perusahaan adalah tenaga kerjanya. Departemen SDM suatu perusahaan disebut sebagai kekuatan pendorong dan faktor penentu dalam operasinya. Produktivitas dan profitabilitas perusahaan dapat ditingkatkan dengan mempekerjakan pekerja yang sangat terampil dan berpengetahuan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus meningkatkan sumber daya manusianya. SDM juga harus ditangani secara jujur dan tepat guna mencapai kinerja yang tinggi serta meningkatkan semangat kerja para karyawannya.

Oleh karena itu, kualitas tenaga kerja suatu perusahaan merupakan indikator yang baik dari seberapa baik telah dikelola. Keberhasilan sebuah perusahaan akan dipengaruhi jika karyawannya mengetahui apa yang diharapkan untuk mereka lakukan dan pekerjaan apa yang paling sesuai dengan kemampuan mereka. Untuk mencapai tujuan perusahaan mengenai prestasi kerja, perusahaan harus bekerja sama dengan para pekerjanya; standar operasional prosedur merupakan salah satu komponen yang memiliki dampak (SOP). Ini adalah upaya untuk memberikan pedoman kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang mereka yakini tidak mereka kuasai dan untuk mencegah situasi terburuk tambahan dalam keterampilan dan tanggung jawab mereka.

. Prosedur operasi standar adalah proses yang ada di dalam organisasi untuk membantu pelaksanaan tugas. Prosedur Operasi Standar ada dan telah ditetapkan oleh organisasi agar manajer dan staf menjadi sumber daya perusahaan yang dapat diandalkan.

Selain standar operasional prosedur (SOP), lingkungan kerja merupakan aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja terdiri dari semua faktor internal serta eksternal yang memungkinkan berdampak kepada kinerja pekerja. Penting untuk dipertimbangkan adalah lingkungan kerja karena telah terbukti mempengaruhi kenyamanan karyawan, yang dapat meningkatkan moral dan produktivitas staf.

Kinerja karyawan yang sangat baik atau buruk juga dapat dikaitkan dengan tingkat motivasi intrinsik mereka. Motivasi ini yakni dorongan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau tujuan sendiri, tanpa bantuan orang lain. Kinerja pekerja akan meningkat ketika pekerja memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi; dan kinerja karyawannya yang buruk dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi.

Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan tingkat kompetensi mereka juga. Kompetensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, bakat, dan sikap seseorang. Untuk memanfaatkan sumber daya mereka yang terbatas, perusahaan mengandalkan kompetensi untuk menawarkan kerangka kerja.

Sebagai variabel terikat (terikat) yang dipengaruhi oleh prosedur operasi standar (SOP), lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan kompetensi, fokus utama penulis adalah pada kinerja tenaga kerja (bebas). Hal ini menarik minat penulis untuk mengulangi penelitian ini di PT Modal Ventura YCAB karena adanya variasi subjek investigasi. Berikut adalah uraian lebih rinci mengenai fokus penelitian yang penulis lakukan.

Dengan menggunakan berbagai metode, PT Modal Ventura YCAB dapat mencapai tujuan akhir untuk meningkatkan SDM. PT. Modal Ventura YCAB, pengembangan SDM YCAB Venture Capital termasuk mengikuti prosedur operasi standar yang ditetapkan dalam operasi bisnis (SOP). Dengan tersedianya SOP, diharapkan karyawan bisa mendapat pengetahuan serta pengalaman yang baru didalam berbagai pengaturan kerja, sehingga meningkatkan keterampilan dan kualitas pekerjaannya.

Perusahaan ini juga memperhatikan karakteristik lingkungan kerja,

motivasi intrinsik dan kompetensi untuk membangun kinerja staf yang efektif dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Kinerja karyawan juga dianggap dipengaruhi oleh keempat sifat tersebut.

Berikut adalah data laporan penilaian kinerja PT. Modal Ventura YCAB tahun 2021

Table 1.1

Data Kinerja PT. Modal Ventura YCAB

No.	Aspek Penelitian	Target Pencapaian	Realisasi		
			2018	2019	2020
1	Sasaran Kinerja	100%	80%	74%	96%
2	Kerjasama Tim	100%	90%	80%	95%
3	Efektif	100%	87%	82%	85%
4	Tanggung Jawab	100%	92%	90%	87%
5	Keamanan dan Kenyamanan	100%	95%	75%	80%
6	Sikap	100%	90%	75%	85%

Sumber : PT Modal Ventura YCAB . 2021

Tabel berikut menunjukkan naik turunnya tingkat pencapaian realisasi kinerja dalam tiga tahun terakhir. Ini belum optimal karena proporsi nilai kinerja berubah. Akibat kesulitan yang dijelaskan di atas, maka penulis berencana dalam melaksanakan penelitian yang diberi judul: “Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Lingkungan Kerja, Motivasi intrinsik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Modal Ventura YCAB Kantor cabang Jakarta Tahun 2021”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apa standar operasional prosedur (SOP) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Modal Ventura YCAB ?
2. Apa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Modal Ventura YCAB ?
3. Apa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Modal Ventura YCAB ?
4. Apa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Modal Ventura YCAB ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Setelah memaparkan kesulitan PT Modal Ventura YCAB di atas, penelitian ini dirancang untuk mengkaji dampak hal-hal berikut terhadap kinerja perusahaan:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana standar operasional (SOP) mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi seberapa baik orang melakukan pekerjaan mereka.
- c. Untuk mengetahui dan mempelajari bagaimana motivasi intrinsik mempengaruhi seberapa baiknya karyawan saat melaksanakan pekerjaan.
- d. Untuk mengetahui dan mempelajari bagaimana kompetensi mempengaruhi seberapa baikkah karyawan saat melaksanakan pekerjaan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan menghasilkan aplikasi dan manfaat baik teoritis maupun praktis, serta ide bagi PT Modal Venture YCAB

a. Manfaat Teoritis

Ilmu manajemen diperkirakan mendapat manfaat dari temuan studi ini tentang prosedur operasi standar (SOP), lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan kompetensi di bidang manajemen SDM.

b. Manfaat Praktis

Kami mengantisipasi studi ini untuk memiliki pengaruh langsung pada cara PT Modal Ventura YCAB melakukan bisnis, dengan memberikan wawasan baru tentang bagaimana standar operasional prosedur (SOP), lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan kompetensi mempengaruhi produktivitas kantor Terletak di jantung kota Jakarta.

D. Sistematika Penulisan

Metodologi penulisan penulis dapat diringkas sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan

Bab 1 mengkaji dan menjelaskan sejarah masalah, perumusannya, serta tujuan dan sistematika penelitian.

Bab II Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Pada bab inilah dibahas tentang kerangka teori tentang konsep manajemen SDM, tujuan serta fungsi manajemen SDM, definisi SOP, tujuan SOP, sebagai serta lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan kinerja.

Bab III Metode Penelitian

Sepanjang bab ini akan mengeksplorasi serta penyajian topik-topik berikut: desain penelitian, objek penelitian, pengertian operasional serta pengukuran variable, metodologi analisis data, serta metode analisis data