

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Hasibuan (2016) manajemen ialah penerapan pengetahuan dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif serta efisien agar mencapai tujuan tertentu. Arifin dalam (Wahyudin et al., 2020) menyatakan bahwa manajemen merupakan proses pendayagunaan sumber daya menggunakan kegiatan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengendalian seluruh potensi yang dimiliki agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor terpenting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, institusi juga perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana suatu usaha berkembang. Sumber daya manusia (SDM) merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan orang yang bekerja untuk organisasi tertentu dan berkomitmen dalam membantu organisasi mencapai tujuannya (Susan, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah konsep yang mengacu pada gagasan bahwa manusia harus berusaha secara efektif juga efisien dalam melakukan pekerjaan tertentu dan mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Nurhasanah, 2019) menyatakan sumber daya manusia secara keseluruhan memiliki keunggulan penting dalam menciptakan organisasi yang kompetitif dalam globalisasi yang sedang berlangsung dan berkelanjutan. Sebagaimana dikemukakan bahwa perbedaan antara kontribusi seseorang terhadap suatu organisasi dan kontribusinya terhadap diri sendiri merupakan kemampuan mereka dalam memberikan kontribusi tersebut, yang pada akhirnya akan menentukan kualitas hidup dan kemampuan untuk menjalaninya.

Seorang karyawan dengan etos kerja yang baik dan tanggung jawab dalam tugas yang dihadapi dapat menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Menurut Kasmir (2016, hal 182) menyebutkan bahwa kinerja mengacu pada hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dianggap penting terhadap pencapaian tujuan asal perusahaan itu sendiri, oleh sebab itu banyak upaya yang dilakukan oleh perusahaan juga karyawan dalam memberikan kinerja yang baik saat bekerja.

Motivasi dapat mengarahkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna memperoleh hasil yang terbaik. Menurut Mathis & Jackson dalam (Nurhasanah, 2019) yang menyatakan motivasi ialah kondisi pada seseorang yang mengakibatkan orang tersebut melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan.

Motivasi intrinsik merupakan aspek kekuatan yang menciptakan suatu kreativitas dalam pekerjaan (Purnomo et al., 2021). Menurut (Fakhrian et al, 2015) motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi.

Faktor lain yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja untuk organisasi tertentu daripada organisasi lain adalah kompensasi.

Menurut Sikula (dalam yang Mangkunegara 2015:83) kompensasi adalah sesuatu yang telah ditetapkan sebagai aturan atau penilaian ekuitas. Karyawan akan senang jika semua pekerjaan mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan. Kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut (Linda, 2018) kompensasi non finansial disebut kompensasi pelengkap. Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dengan upaya menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan.

Pemberian kompensasi sebagai balas jasa dan instansi atas kontribusi pegawai merupakan suatu cara terbaik dalam memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan rasa kesejahteraan mereka. Jika kompensasi diberikan secara adil dan benar, maka sumber daya manusia akan mendapatkan kepuasan kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaannya.

Namun bila kompensasi diberikan tidak mencukupi atau kurang, maka motivasi dan kepuasan kerja akan menurun. Oleh karena itu, pemberian kompensasi sangat penting dalam menunjang kepuasan kinerja karyawan agar produktivitas seseorang menjadi baik. Menurut Robbins (dalam Mangkunegara 2015:117) kepuasan adalah sikap umum pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah tunjangan yang diterima oleh seorang karyawan dan jumlah tunjangan yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

PT. Virama Karya (Persero) adalah perusahaan konsultan dengan spesialisasi pada bidang pelayanan jasa teknik dan manajemen bidang transportasi jalan dan jembatan serta bidang teknik sipil lainnya. PT. Virama Karya merupakan salah satu perusahaan yang tidak lain membutuhkan kompensasi sebagai bentuk ungkapan terima kasih yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah mengabdikan atau bersedia untuk bekerjasama pada bidang pelayanan jasa. Dengan adanya tambahan keuangan dalam bentuk kompensasi, hal ini akan mencegah penurunan motivasi atau kepuasan kerja yang diciptakan oleh diri karyawan yang mana nantinya akan berpengaruh pula pada produktivitas hasil kerja karyawan itu sendiri.

Agar produktivitas karyawan meningkat serta memberikan keuntungan kepada perusahaan tersebut. Produktivitas kerja dari pegawai dapat ditingkatkan dengan proses perencanaan SDM yang matang. Hal ini dapat diatasi dengan meningkatkan motivasi dan pemberian kompensasi sehingga terciptanya kepuasan kerja terhadap pegawai.

Jika dilihat dari segi kompensasi yang diberikan kepada karyawan ditemukan adanya keluhan mengenai perusahaan yang belum menaikkan gaji setelah beberapa tahun bekerja yang mana hal ini menyebabkan

penurunan kinerja karyawan atas target hasil kerja disertai dengan motivasi dan kepuasan kerja yang belum maksimal. Saat kinerja karyawan dari suatu perusahaan menurun maka akan berdampak pada kinerja perusahaan itu sendiri dan mempengaruhi stabilitas perusahaan termasuk dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berikut adalah data kinerja karyawan PT. Virama Karya Proyek Cimanggis-Cibitung yang terdiri dari beberapa aspek dari tahun 2019-2021:

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan

Indikator	Target	Pencapaian		
		2019	2020	2021
Kualitas	100%	90%	88%	89%
Kuantitas	100%	81%	86%	87%
Ketepatan Waktu	100%	86%	89%	84%
Efektivitas	100%	85%	87%	88%
Pengaruh Interpersonal	100%	82%	83%	84%
Rata-rata		85%	87%	86%

Sumber: PT. Virama Karya Proyek Cimanggis-Cibitung

Berdasarkan pada tabel 1.1 data kinerja karyawan PT. Virama Karya Proyek Cimanggis-Cibitung mengalami fluktuasi. Total pencapaian pada tahun 2019 sebesar 85% yang mana pada tahun ini presentase rata-rata kinerja karyawan cukup baik, tetapi pada tahun 2020 presentase rata-rata kinerja mengalami kenaikan sebesar 87%. Namun pada tahun 2021 presentase rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 86%. Secara umum kinerja karyawan PT. Virama Karya (Proyek Cimanggis-Cibitung) belum dikatakan optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan sebesar 100%. Manajemen perusahaan harus berusaha untuk mencari solusi dalam melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang aspek motivasi intrinsik, kompensasi non finansial, dan kepuasan kerja yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis tertarik dalam

penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Non Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Virama Karya (Proyek Cimanggis-Cibitung).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Virama Karya Proyek Cimanggis-Cibitung?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Virama Karya Proyek Cimanggis-Cibitung?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Virama Karya Proyek Cimanggis-Cibitung?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Virama Karya Proyek Cimanggis-Cibitung.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Virama Karya Proyek Cimanggis-Cibitung.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Virama Karya Proyek Cimanggis-Cibitung.

2. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi PT. Virama Karya (Proyek

Cimanggis-Cibitung) untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan motivasi intrinsik, kompensasi non finansial, dan kepuasan kerja.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman bagi peneliti. Selain itu, peneliti berharap agar penelitian ini dapat diterapkan dalam dunia kerja.

