

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan telah menjadi peran yang sangat penting untuk menghadapi globalisasi dan kemajuan era digital. Oleh karena itu, di butuhkan peran sumber daya manusia yang handal. Setiap perusahaan pastinya di tuntut untuk selalu bisa berkembang secara pesat dan up to date apabila hendak bersaing di dalam era globalisasi pada masa kini. Pada era bisnis yang sangat kompetitif ini, kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan di nilai pada kinerja dan perilaku karyawan di perusahaan tersebut. Maka, perusahaan dituntut untuk mempertahankan kinerja karyawan yang produktif dan progresif untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk menyediakan kelompok dan organisasi atau organisasi dengan karyawan yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan dengan benar ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grunde, 2019). Namun (Sinambela, L. P., 2021) "mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah semua tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang berkaitan dengan pengadaan, pelatihan, penempatan, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan untuk individu, masyarakat, pemerintah, dan organisasi yang terkait". Oleh karena itu, sumber daya manusia yang handal dan berkualitas diperlukan untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Perusahaan harus memiliki pekerja yang memiliki kemampuan yang kuat untuk menyelesaikan tugas. Karena merekalah yang akan menentukan apakah suatu bisnis berhasil atau tidak. Untuk membuat keputusan tentang apa yang harus dilakukan di bidang ketenagakerjaan, penilaian kinerja adalah proses menilai karakteristik kepribadian,

perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau pegawai (pekerja dan manajer). Kinerja dapat berupa hasil kerja secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas tertentu, seperti standar kerja, sasaran, atau sasaran yang telah disepakati bersama.

“Menurut Mangkunagara adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya”. “Menurut ahli lain (Cahyawening, 2019), ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia ini termasuk faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi. Faktor individu adalah faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang mencakup pengetahuan dan talenta, yang merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang sejak lahir”.

Dalam sebuah perusahaan, Kinerja karyawan adalah masalah utama dalam sebuah perusahaan. Karyawan harus dimotivasi untuk mencapai hasil yang memuaskan. Kinerja karyawan, menurut standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan, adalah hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas. Hasil atau prestasi kerja yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan, dan karyawan dapat memahami pengaruh motivasi sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pendorong kerja yang berasal dari dalam diri pekerja dan memengaruhi pikiran dan perilaku mereka disebut motivasi intrinsik (Gunawan, Nisa, & Afrina, 2021)”. Ini terdiri dari kesadaran pekerja tentang pentingnya, manfaat, atau makna pekerjaan yang mereka lakukan (Ichsanudin & Gumantan, 2020). Salah satu komponen yang harus diperhatikan oleh pemimpin perusahaan adalah motivasi intrinsik, karena apabila karyawan termotivasi dengan baik, mereka dapat mendorong untuk meningkatkan kinerja dan prestasi di tempat kerja mereka. Sebuah “penelitian yang dilakukan oleh Musa et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

“Hasil penelitian Brasilio dan Tridayanti (2020) menunjukkan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan”. Berikut kaitannya dengan beberapa penelitian terdahulu, antara lain (misalnya Hwang & Park, 2022) penelitian yang

mengkaji kompensasi yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja, dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi yang dibayarkan. diterima oleh karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

Komitmen organisasional adalah ketika seseorang menerima nilai dan tujuan organisasi dan ingin menjadi bagian darinya (Syamsir et al. 2020). “Mereka juga akan tetap menjadi anggota organisasi atau menjadi bagian darinya (Ellys & Le, 2020), sehingga karyawan bersedia terlibat dalam semua kegiatan organisasi dan mempertahankan kedudukannya agar merasa diperlukan dan dihargai”. Hasil penelitian menurut (Dewi et al. 2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan menurut, (Alviani et al. 2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Royalindo Expoduta didirikan pada tahun 1989, dan Royalindo International Convention menjadi salah satu perusahaan terkemuka pertama di Indonesia yang menyelenggarakan konferensi profesional. Royalindo telah menunjukkan kinerja yang luar biasa dalam berbagai pengalaman dengan menyediakan solusi dan layanan untuk manajemen acara dan menyelenggarakan konferensi nasional dan internasional. Royalindo telah berhasil menyelenggarakan lebih dari 100 konvensi, kongres, pertemuan, acara insentif, pameran, pelatihan, lokakarya, korporasi, bisnis, dan kegiatan sosial dan khusus selama masa operasinya. Kegiatan ini telah diadakan baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

PT. Royaindo Expoduta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang yang menyediakan layanan untuk menyelenggarakan konferensi, pameran, dan acara sosial baik di Indonesia maupun di tingkat internasional. Perusahaan ini telah menyelenggarakan acara berskala besar. PT Royalindo Expoduta memiliki semua kebutuhan dan kelengkapan yang berkaitan dengan semua aspek Meeting, Incentive, Convetion, dan Exhibition. PT Royalindo memiliki pengalaman dalam menyiapkan acara di semua skala organisasi, termasuk tingkat pemerintahan dan bisnis tertinggi. PT Royalindo menambah layanan yang komperhensif dan solutif dengan mengembangkan dan memanfaatkan Layanan Konferensi Teknologi Sistem

Terpadu. Mereka memberikan evaluasi yang paling akurat dari semua persyaratan konferensi, sehingga dapat memenuhi kebutuhan klien. PT. Royalindo telah memiliki hubungan kerja yang luar biasa dan jaringan dengan banyak pemerintah negara, PBB, asosiasi internasional, dan organisasi multinasional, termasuk perusahaan swasta terkemuka beberapa posisi.

Pada aspek kinerja karyawan pada PT. Royalindo Expoduta sangat berpengaruh penting yang menjadi fokus atau pertimbangan perusahaan. Motivasi kerja suatu hal yang perlu ditingkatkan agar karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien. Kompensasi yang merupakan hal yang harus diperhatikan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Serta komitmen organisasi sebagai hal yang perlu dipertahankan eksistensinya pada masa kini.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Royalindo Expoduta 2020-2022

No	Aspek	Target	Pencapaian Kerja		
			2020	2021	2022
1	Kualitas Kerja	100%	78%	88%	85%
2	Kuantitas Kerja	100%	72%	85%	80%
3	Ketepatan Waktu	100%	80%	83%	80%
4	Efektivitas	100%	75%	86%	79%
5	Tanggung Jawab	100%	80%	85%	80%
Rata Rata Presentase		100%	77%	85%	81%

Sumber data : PT. Royalindo Expoduta

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa PT. Royalindo Expoduta mengalami fluktuasi dalam penilaian kinerja selama periode tahun 2020 hingga tahun 2022. Pada tahun 2020, perusahaan mencapai tingkat penilaian kinerja sebesar 77%, yang kemudian mengalami peningkatan signifikan menjadi 85% pada tahun 2021. Meskipun demikian, terdapat sedikit penurunan pada tahun 2022, dengan penilaian kinerja sebesar 81%.

Fluktuasi ini menunjukkan bahwa perusahaan belum mencapai target 100% dan mengalami perubahan dalam aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja mereka

selama periode tersebut. Oleh karena itu, perusahaan mungkin perlu melakukan analisis lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor peningkatan kinerja yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang tercermin dalam aspek motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa implementasi atau perubahan kebijakan terkait motivasi, kompensasi, dan upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi mungkin memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Diperkirakan bahwa masih ada beberapa faktor ataupun kegiatan yang belum terpenuhi secara menyeluruh dan maksimal dengan ketentuan perencanaan. Diketahui dari suatu latar belakang masalahnya yang terjadi maka sebab itu penulis memberi judul penelitiannya terkait tentang **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROYALINDO EXPODUTA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan permasalahan yang ingin di capai pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Royalindo Expoduta ?
2. Apakah Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Royalindo Expoduta ?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Royalindo Expoduta ?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Dalam sebuah penelitian pasti terdapat tujuan yang ingin dicapai. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan yaitu sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Royalindo Expoduta.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Royalindo Expoduta.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Royalindo Expoduta.

2. Kegunaan Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut.

- a. Teoritis
Penelitian ini mampu menjadi rujukan pada peningkatan model penelitian Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi tidak langsung dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royalindo Expoduta dengan objek yang lebih luas.
- b. Akademis
Diharapkan hasil penelitian ini akan menambah pengetahuan dan menjadi rujukan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi tidak langsung, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royalindo Expoduta.
- c. Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk mempertimbangkan dan meningkatkan pengaruh Motivasi Intrinsik, kompensasi tidak langsung, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Royalindo Expoduta.