

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kurun waktu yang begitu cepat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan dunia bisnis. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat membuat tingkat persaingan semakin tinggi. Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai sumber keunggulan bersaing bagi perusahaan, karena maju atau mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Dengan demikian, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang profesional dan handal untuk memberikan hasil kerja yang optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan.

Perusahaan yang bergerak di bidang industri produk dan jasa harus semakin terbuka terhadap perubahan akibat kemajuan dan perkembangan yang berkelanjutan. Di era persaingan bisnis saat ini, pemasaran merupakan suatu kegiatan yang dapat membantu meningkatkan penjualan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Setiap perusahaan tentunya akan memiliki cara atau strategi pemasaran yang berbeda-beda untuk memaksimalkan penjualan produknya. Strategi pemasaran yang diterapkan seringkali fokus pada konsumen, dimana perusahaan mempunyai informasi mengenai kebutuhan dan keinginan calon konsumen.

Para penyalur dapat menjadi suatu alat untuk perusahaan dalam mendapatkan respon dari konsumen di pasar. Makin aktif penyalur dalam mengumpulkan pendapat dan komentar para konsumen mengenai suatu produk, maka makin besar manfaat yang dapat diambil oleh produsen produk yang bersangkutan. Dan makin terbuka pula kesempatan untuk perusahaan dalam mengembangkan produk yang sesuai dengan keinginan konsumen. Dalam menentukan distribusi yang akan digunakan oleh perusahaan untuk menyalurkan produknya ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yaitu jenis produk, kemampuan perusahaan dan sebagainya. Hal ini bertujuan agar distribusi dapat berjalan efektif guna meningkatkan penjualan.

Kunci keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya ditandai oleh keahliannya di bidang distribusi produknya. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada besar kecilnya volume penjualan dari produk yang dihasilkannya. Semakin besar volume penjualan akan semakin besar kemungkinan perusahaan untuk dapat berjalan continue. Dalam meningkatkan penjualan maka perusahaan harus meningkatkan kualitas produk dan memberi motivasi kepada konsumen agar dapat memiliki barang tersebut. Tidak hanya itu dalam meningkatkan penjualan maka perusahaan harus memiliki saluran pendistribusian yang baik agar penyaluran barang dapat lebih cepat, mudah dan jumlahnya banyak.

Saluran distribusi merupakan saluran yang digunakan oleh produsen untuk menyalurkan barang dari produsen sampai ke konsumen. Adapun saluran pendistribusian yang baik yaitu apabila penyebaran produk serta jangkauan pemasaran semakin luas. Semakin baiknya strategi distribusi maka hal ini akan

meningkatkan penjualan. Namun strategi distribusi yang digunakan haruslah berlandaskan pada etika dan moralitas. Etika bisnis adalah aturan-aturan yang menegaskan suatu bisnis boleh bertindak dan tidak boleh bertindak, dimana aturan-aturan tersebut dapat bersumber dari aturan tertulis maupun yang tidak tertulis. Etika pada suatu bisnis memang tidak bisa diabaikan begitu saja karena bisnis adalah suatu kegiatan yang berhubungan langsung dengan konsumen. Keberadaan konsumen yang tak terbatas, dengan srata yang berbeda-beda juga menjadi penyebab perusahaan harus melakukan pendistribusian yang efektif. Upaya dalam meningkatkan distribusi yang efektif tersebut terkadang kurang baik, misalnya memberikan informasi yang tidak benar mengenai produk yang ditawarkan.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting untuk meningkatkan kinerja yang baik (Elizabeth, *et al* 2019). Sumber daya manusia yang baik dapat menunjang keberhasilan untuk perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola oleh perusahaan dengan baik. Dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan (Mondiani, Tria 2019).

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi setiap perusahaan yang berperan aktif dan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, artinya kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan dapat tercapainya tujuan dari organisasi (Susanty dan Baskoro, 2019).

Kinerja merupakan hal yang tidak terlepas dari perusahaan dan karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan melaksanakan tugas atau target yang ditetapkan perusahaan, kegiatan tersebut menghasilkan kinerja yang dapat diukur berdasarkan tingkat ketercapaian dengan hasil yang diharapkan. Pada dasarnya kinerja bersifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi atau karyawan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya yang optimal serta motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Theodora Olivia, *et.al* 2019). Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan aspek-aspek yang lainnya. Hal ini tersebut dapat membuat manajemen sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Potu Aurelia, 2019). (Riyad, 2019) ada dua faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Perusahaan distributor adalah perusahaan atau badan yang menjadi penghubung atau jembatan antara produsen dan konsumen. Perusahaan distributor bertugas menyalurkan produk perdagangan, baik berupa barang maupun jasa hingga sampai ke tangan konsumen terakhir. Dalam kegiatannya, perusahaan distributor hanya mengambil produk yang telah siap digunakan tanpa perlu memodifikasinya.

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan distributor melakukan pembelian produk secara langsung kepada produsen dalam jumlah besar. Dari pembelian inilah perusahaan distributor akan memperoleh produk dengan harga yang paling terjangkau karena diambil langsung dari pembuat produk ditambah dengan adanya potongan harga pembelian produk dari produsen.

Tabel 1. 1
Perusahaan Distributor Sejenis Tahun 2024

No	Nama Perusahaan	Jumlah Cabang Perusahaan
1	PT Mayora Indah Tbk	12
2	PT Arta Boga Cemerlang	10
3	PT Pinus Merah Abadi	5

Sumber: Hasil observasi peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai perusahaan distributor sejenis, dapat dilihat bahwa PT Mayora Indah Tbk berada di urutan pertama dengan 12 cabang perusahaan, urutan kedua PT Arta Boga Cemerlang dengan 10 cabang perusahaan dan terakhir di urutan ketiga PT Pinus Merah Abadi dengan 5 cabang perusahaan.

PT Pinus Merah Abadi memiliki jumlah cabang yang lebih sedikit, perusahaan ini mungkin memiliki sistem distribusi yang efisien dan inovatif, yang relevan untuk diteliti dalam konteks pengaruh motivasi intrinsik dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. PT Pinus Merah Abadi merupakan perusahaan yang sedang tumbuh pesat di bidang penjualan dan distribusi. Pertumbuhan cepat ini menjadi aspek penting untuk diteliti, khususnya dalam melihat bagaimana perusahaan menghadapi tantangan-tantangan organisasi seperti motivasi karyawan dan pengembangan karir.

PT Pinus Merah Abadi dapat memberikan kasus spesifik yang menarik untuk memahami bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam konteks perusahaan yang sedang berkembang. Penelitian yang fokus pada perusahaan dengan jumlah cabang yang lebih sedikit namun memiliki tantangan unik dalam distribusi dan manajemen sumber daya manusia dapat memberikan wawasan baru yang belum banyak dijelajahi dalam penelitian sebelumnya. Untuk memahami dinamika internal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan distribusi, PT Pinus Merah Abadi, dengan skala operasional yang sedang berkembang, mungkin menawarkan perspektif yang lebih fokus dan

mendalam pada dinamika ini, dibandingkan dengan perusahaan yang lebih besar dan lebih mapan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu staff perusahaan, memiliki beberapa kantor cabang yaitu Kediri, Surabaya, Makasar, Jakarta dan Tangerang. Peneliti menemukan salah satu permasalahan tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut dinilai berdasarkan ranking penilaian kinerja dari karyawan di PT. Pinus Merah Abadi percabang yang dapat dilihat dari ranking penilaian pada tabel 1.2 dibawah :

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Ranking Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi

No	Nama Cabang	Nilai		
		Angka	Kategori	Standar (%)
1	Kediri	97,3	B	97%
2	Surabaya	95,7	B	95%
3	Makasara	93,4	B	93%
4	Jakarta	82,2	B-	82%
5	Tangerang	71,4	C	71%

Sumber : PT. Pinus Merah Abadi

Dalam tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa PT. Pinus Merah Abadi cabang Tangerang mendapat peringkat terendah dari beberapa kantor cabang lainnya dengan memperoleh nilai sebesar 71,4 dengan kategori C dalam artian kinerja dapat dikatakan masih belum optimal dan dapat disimpulkan bahwa kinerjanya belum dapat optimal dan belum mencapai target predikat A atau baik sekali. Sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan masih belum sesuai dengan apa yang sudah ditargetkan atau direncanakan.

Untuk melihat bahwa kinerja karyawan dikatakan baik atau tidaknya dalam perusahaan bisa dilihat berdasarkan sistem manajemen kinerja, dari hasil evaluasi pada kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab. Sistem manajemen kinerja terdapat klasifikasi, dimana klasifikasi tersebut sesuai dengan nilai yang diperoleh dari hasil pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini ialah tabel data yang digunakan oleh PT. Pinus Merah Abadi untuk menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan tersebut:

Tabel 1. 3
Sistmen Manajemen Kerja PT. Pinus Merah Abadi

Klasifikasi	Rentang Nilai (%)
A = Baik Sekali	100
B ⁺ = Baik ⁺	97,5 – 99
B = Baik	92,5 – 97,4
B ⁻ = Baik ⁻	81 – 92,4
C = Cukup	70 – 80
D = Kurang	55 – 69
E = Nihil	<55

Sumber: PT. Pinus Merah Abadi

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa sistem penilaian kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi untuk mendapatkan hasil baik sekali maka harus memperoleh nilai 100 dengan klasifikasi kategori A. jika karyawan mendapatkan hasil yang baik dengan 92,5 – 97,4 masuk klasifikasi kategori B dan B⁺ dengan mendapatkan nilai 97,5 – 99. Jika karyawan mendapatkan nilai dibawah 92,4 maka karyawan akan mendapatkan klasifikasi dari lebih baik, cukup baik, cukup, kurang atau sampai nihil. Sehingga penilaian kinerja karyawan ini menjadi tolak ukur untuk pencapaian kinerja karyawan sebagai bahan evaluasi hasil kerja.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang paling penting bagi perusahaan sebagai penentu kesuksesan. Maka dari itu, karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan atau pemahaman yang tinggi dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang dihasilkan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Kini adanya ketidakstabilan kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Kota Tangerang, Banten. Hal ini dibuktikan dengan data distribusi yang fluktuatif dan tidak tercapainya target pada periode November hingga April 2023-2024 yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1. 4
Data Distribusi PT. Pinus Merah Abadi

Bulan	Target	Realisasi	Presentase
November	300	297	99%
Desember	300	307	102,3%
Januari	300	285	95%
Februari	300	290	96,7%
Maret	300	270	90%
April	300	280	93,3%

Sumber: *Annual Report* PT. Pinus Merah Abadi

Berdasarkan tabel 1.4 mengindikasikan distribusi perusahaan dari bulan November sampai April tidak stabil. Tingkat kerja pencapaian target perusahaan hanya pada bulan Desember yaitu sebesar 102,3% sedangkan mencapai titik terendah pada bulan Maret yaitu sebesar 90% yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Menurut hasil observasi penurunan kinerja ini disebabkan beberapa faktor diantaranya karena kurangnya dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja secara maksimal dan profesional, serta kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, sehingga belum menghasilkan kinerja yang baik dalam upaya meningkatkan hasil pencapaian target distribusi yang telah ditetapkan

perusahaan sehingga membuat karyawan tidak sigap dan bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaan tertunda atau lebih lambat selesai sehingga berdampak pada kinerja.

Motivasi ialah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya (Adabiya 2019:83).

Motivasi kerja terkait erat dengan ada tidaknya perhatian dan komitmen para pengambil kebijakan dalam organisasi dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, baik yang sifatnya materil maupun non materil. Dalam konteks pemikiran demikian, maka kepentingan organisasi haruslah searah dengan kepentingan karyawan agar nantinya menciptakan prestasi kerja yaitu produktivitas kerja yang maksimal (Robbins, Jumantik 2020:79).

Dikemukakan oleh Agus, (2019:28) bahwa motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Motivasi kerja mampu membuat seseorang untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan memaksimalkan target yang dicapai. Motivasi kerja juga berperan penting dalam kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat berupa dalam bentuk verbal atau pun non verbal. Motivasi kerja adalah kegiatan yang dapat menimbulkan rasa atau mendorong seorang karyawan untuk bekerja dan memberikan prestasi kerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan dimana setiap karyawan melakukan pekerjaan.

Motivasi yang paling kuat ialah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sesuai dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrian Nurtaneo Akbar (Prahyan 2020:36) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh masalah motivasi di dalam suatu perusahaan. Faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki seseorang merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia mengarahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorongan agar seseorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya (Cevat *et al.* 2019). Organisasi harus memotivasi karyawannya untuk kinerja terbaik atau untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan motivasi alat terbaik untuk meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi tidak hanya berasal dari pimpinan saja (eksternal) tapi juga pada karyawan (internal) yang digunakan untuk melancarkan pekerjaan yang ada, dengan motivasi dari diri sendiri maupun pimpinan para karyawan maka tujuan yang diinginkan oleh perusahaan bisa tercapai dengan baik, sehingga prestasi karyawan menjadi lebih meningkatkan (Wibowo dan Putri, 2019).

Menurut Suharni (2019) salah satu faktor yang mendorong karyawan bekerja pada perusahaan karena adanya harapan untuk dapat meningkatkan karir atau kemajuan dalam perusahaan tersebut. Hal ini sering disebut sebagai promosi jabatan atau disebut juga dengan peningkatan karir. Oleh karena itu dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pihak karyawan dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dan karyawan untuk memotivasi dirinya sendiri.

Kemungkinan promosi yang lebih besar dapat dilihat bukan saat pada peningkatan penghasilan akan tetapi sebagai penghargaan atas kemampuan yang semakin meningkat sehingga kepadanya dapat diberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih luas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang sekaligus menambah kepuasan batin. Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai.

Menurut Asep Wahyu (2023) mengatakan bahwa untuk itu perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat pula, sesuai dengan prinsip *The Right Man On The Right Place*. Sehingga perusahaan akan mendapatkan dan menempatkan karyawan yang benar-benar mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila kondisi tersebut dapat terjadi dalam implementasinya, kecenderungan adanya

ketidakpuasan atau kepuasan yang diambil oleh perusahaan akan dapat diminimalisir, karena keputusan yang dibuat perusahaan dipandang sudah tepat.

Dari data sekunder maupun primer yang telah diuraikan sebelumnya, permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan ini merupakan permasalahan yang umum pada setiap perusahaan. Masalah tentang kinerja karyawan ini perlu di perhatikan karena dapat mempengaruhi kualitas perusahaan guna kelangsungan hidup perusahaan dalam menghadapi persaingan. Maka dari itu, upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan untuk mencapai keunggulan bersaing dan memperhatikan serta memperbaiki semua aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Dalam permasalahan kinerja karyawan, peneliti masih kurang cukup untuk membuktikan penyebabnya dari belum optimalnya kinerja karyawan. Maka dari itu untuk memperkuat data dan meyakinkan bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi, maka dari itu dilakukan pembagian kuesioner pra-survey kepada 30 responden karyawan secara acak. Peneliti menggunakan lima dimensi sebagai alat pengukuran kinerja karyawan yaitu antara lain kualitas kerja dengan indikator kerapihan, ketelitian dan juga kehandalan, kuantitas kerja dengan indikator ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja, kerjasama, tanggung jawab dengan indikator rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana, inisiatif dengan indikator kemandirian menurut teori Robins dalam Anwar Mangkunegara (2019:72) Berikut adalah data yang diperoleh dari kuesioner pra-survey yang sudah di lakukan:

Tabel 1. 5
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan di PT. Pinus Merah Abadi

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	2	12	8	7	1	83	2,77
	Kualitas Kerja	1	11	7	8	3	91	3,03
	Tanggung Jawab	0	6	11	12	1	98	3,27
	Kerjasama	2	11	9	6	4	84	2,80
	Inisiatif	2	10	11	7	1	87	2,90
Skor rata-rata Kinerja Karyawan								2,95

Sumber: Hasil olah data Kuesioner Pra-Survey

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,95 yang artinya kinerja karyawan mendapatkan skor yang rendah. Menurut Sugiyono 2022:153 mengacu pada kategori kurang baik dimana 3,32 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40. Hal ini dapat dilihat bahwa adanya dua dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi kuantitas kerja dengan mendapatkan nilai sebesar 2,77 dan dimensi kerjasama mendapatkan nilai sebesar 2,80.

Pendapat dari salah satu staf sumber daya manusia di perusahaan, pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan terlalu banyak dan terkadang mereka pun mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan. Penyebab rendahnya kuantitas kerja karena sdm yang kurang pada beberapa divisi yang menyebabkan beban kerja menjadi bertambah sehingga karyawan merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Selain itu masih kurangnya kerjasama antar karyawan untuk saling membantu dalam

mengerjakan tugas yang diberikan. Namun, permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan.

Berdasarkan informasi tersebut peneliti mengembangkan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dengan beberapa dimensi menurut para ahli antara lain motivasi intrinsik dengan dimensi pencapaian, penghargaan, pengembangan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab menurut Herzberg dalam Dian Tri Wahyuni (2021), faktor promosi jabatan dengan dimensi kejujuran, tingkat loyalitas, tingkat pendidikan, tanggung jawab dan kreativitas menurut teori Hasibuan (2019:115), faktor kepemimpinan dengan dimensi inovator, komunikator, motivator, dan kontroler menurut teori Thoah (2019:15), faktor kompetensi dengan dimensi pengetahuan, keterampilan dan sikap menurut teori Wibowo (2007:110) dalam Siska (2019), faktor lingkungan kerja dengan dimensi suasana kerja, fasilitas, hubungan yang harmonis, rasa aman, dan perlakuan yang adil menurut teori Sedarmayanti (2019).

Untuk melihat lebih jelas mengenai masalah apa saja yang terjadi di PT. Pinus Merah Abadi melalui variabel-variabel dibawah ini yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti menyebarkan kuesioner pra survey yang berisi pernyataan mengenai permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kuesioner pra survey ini di bagikan kepada 30 orang karyawan. Berikut peneliti sajikan dalam tabel 1.5 yang merupakan data tabel hasil perhitungan dari penyebaran kuesioner pra-survey yang diperoleh oleh peneliti untuk menentukan penyebab dari menurunnya kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi.

Tabel 1. 6
Hasil Pra-Survey Terkait Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja
Karyawan di PT. Pinus Merah Abadi.

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepemimpinan	Inovator	7	19	4	0	0	119	3,96
	Komunikator	8	17	4	1	0	122	4,06
	Motivator	8	18	3	1	0	123	4,10
	Kontroler	5	19	5	1	0	118	3,93
Skor Rata-rata Kepemimpinan								4,01
Motivasi Intrinsik	Pencapaian	2	7	13	6	2	89	2,97
	Penghargaan	1	5	12	8	4	99	3,30
	Pengembangan	1	6	13	8	2	94	3,13
	Pekerjaan itu sendiri	1	5	12	9	3	98	3,27
	Tanggung Jawab	2	6	14	6	2	90	3,00
Skor Rata-rata Motivasi Intrinsik								3,13
Kompetensi	Pengetahuan	3	14	10	3	0	107	3,56
	Keterampilan	5	16	9	0	0	116	3,86
	Sikap	4	21	4	1	0	120	4,00
Skor Rata-rata Kompetensi								3,80
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	9	20	1	0	0	128	4,26
	Fasilitas	10	17	3	0	0	127	4,23
	Hubungan Yang Harmonis	4	26	1	0	0	127	4,23
	Rasa Aman	10	20	0	0	0	130	4,33
	Perlakuan Yang Adil	5	18	6	0	0	115	3,83
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								4,18
Promosi Jabatan	Kejujuran	0	19	8	3	0	106	3,53
	Tingkat Loyalitas	0	11	13	5	1	94	3,13
	Tingkat Pendidikan	0	15	12	3	0	105	3,50
	Tanggung Jawab	0	8	14	6	2	88	2,93
	Kreativitas	0	16	10	4	0	102	3,40

Skor Rata-rata Promosi Jabatan	3,29
Total = Nilai X Frekuensi	
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)	
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey

Berdasarkan tabel 1.5 yang merupakan hasil kuesioner pra-survey dapat dilihat bahwa motivasi intrinsik, dan promosi jabatan bermasalah di PT. Pinus Merah Abadi. Pada variabel motivasi intrinsik memperoleh skor rata-rata sebesar 3,13. Kemudian untuk variabel promosi jabatan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,29. Dimana kedua variabel tersebut mendapat skor rata-rata terendah dari variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bermasalah yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Kota Tangerang, Banten.

Motivasi intrinsik mempunyai hubungan dengan keyakinan diri, keyakinan diri yang dimaksud mengacu pada dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan demi kepuasan diri sendiri. Jika seseorang memiliki motivasi intrinsik, ia akan meyakini bahwa ia akan mampu mencapai hasil kerja yang baik dengan kemampuan yang dimilikinya baik itu dalam mengerjakan tugas yang sulit maupun tidak, dan begitu sebaliknya, dengan motivasi intrinsik yang rendah ia akan cenderung mengurangi usahanya dalam hal pekerjaan karena tidak ada semangat dan tidak yakin dengan kemampuan yang dimilikinya.

Motivasi intrinsik dikatakan sebagai faktor personal dari setiap individu, motivasi intrinsik mengakibatkan perubahan perilaku dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan yang membuat seseorang lebih antusias, lebih giat, dan terdorong untuk memberikan kinerja yang menghasilkan lebih baik dengan keyakinan semangat yang dimiliki. Oleh karena itu, motivasi intrinsik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (Supriyanto, A. 2019) yang mengatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berikut data hasil pra-survey mengenai motivasi intrinsik yang diperoleh oleh peneliti dari 30 orang karyawan di PT. Pinus Merah Abadi.

Tabel 1. 7
Hasil Pra-Survey Motivasi Intrinsik Karyawan di PT. Pinus Merah Abadi

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Motivasi Intrinsik	Pencapaian	2	7	13	6	2	89	2,97
	Penghargaan	1	5	12	8	4	99	3,30
	Pengembangan	1	6	13	8	2	94	3,13
	Pekerjaan itu sendiri	1	5	12	9	3	98	3,27
	Tanggung Jawab	2	6	14	6	2	90	3,00
Skor Rata-rata Motivasi Intrinsik								3,13

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey

Berdasarkan hasil pra-survey tabel 1.6 motivasi kerja memperoleh rata-rata sebesar 3,13 yang mana terdapat tiga dimensi yang memiliki skor rata-rata terendah pada dimensi pencapaian yaitu sebesar 2,97 dan dimensi Pengembangan sebesar 3,13. Perolehan nilai tersebut selaras dengan hasil wawancara dengan salah satu staf bagian sumber daya manusia, bahwa masih adanya karyawan yang kurang mempunyai semangat dalam diri sendiri dan kurangnya kepuasan bekerja yang dirasakan oleh karyawan, sehingga karyawan merasa tidak ada dorongan dalam diri karyawan untuk berprestasi dalam bekerja dan bersikap loyal terhadap perusahaan. Hal tersebut termasuk kedalam dimensi prestasi. Adapun dimensi pengembangan diri yaitu karena kurangnya dorongan internal yang mendorong individu untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan mereka yang berkaitan dengan kurang puasnya dalam menguasai tugas karena tidak semua karyawan memiliki keyakinan atas kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya faktor yang menjadi masalah belum optimalnya kinerja karyawan yaitu promosi jabatan. Promosi jabatan ini erat kaitannya dengan loyalitas dan senioritas, karena karyawan yang setia dan menunjukkan komitmen jangka panjang kepada perusahaan seringkali dipertimbangkan untuk promosi sebagai bentuk pengakuan atas dedikasi karyawan. Lamanya bekerja dan pengalaman yang luas dalam berbagai peran di perusahaan dapat menjadi faktor penting juga dalam promosi. Apabila kelayalitan dan senioritas diterapkan dengan baik dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Berikut adalah hasil pra-survey yang diperoleh peneliti dengan tujuan untuk

mengetahui kondisi promosi jabatan pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Kota Tangerang, Banten.

Tabel 1. 8
Hasil Pra-Survey Promosi Jabatan Karyawan di PT. Pinus Merah Abadi

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Promosi Jabatan	Kejujuran	0	19	8	3	0	106	3,53
	Tingkat Loyalitas	0	11	13	5	1	94	3,13
	Tingkat Pendidikan	0	15	12	3	0	105	3,50
	Tanggung Jawab	0	8	14	6	2	88	2,93
	Kreativitas	0	16	10	4	0	102	3,40
Skor Rata-rata Promosi Jabatan								3,29

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.7 menunjukkan bahwa promosi jabatan di PT. Pinus Merah Abadi memperoleh skor rata-rata sebesar 3,29. Hal ini dapat dikatakan kurang baik. Dapat dilihat bahwa terdapat dimensi yang memiliki nilai terendah yaitu Tingkat Loyalitas dengan skor rata-rata 3,13 dan Tanggung Jawab memperoleh skor rata-rata 2,93. Berdasarkan dari pernyataan salah satu staf bagian Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa masih adanya karyawan yang kurang kesediaan dan kerelaan karyawan untuk berkomitmen terhadap suatu organisasi. Maka dari itu, hal tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan masih belum optimal sehingga diperlukan adanya perhatian untuk memperbaiki.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dengan fenomena-fenomena yang terjadi serta teori dan beberapa hasil penelitian yang telah

dilakukan sebelumnya mengenai variabel-variabel yang bermasalah pada penelitian ini yaitu variabel motivasi intrinsik, promosi jabatan dan kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PINUS MERAH ABADI KOTA TANGERANG, BANTEN”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah adalah sebuah proses terpenting dalam penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian. Sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti yang mana pertanyaan tersebut mengarah kepada apa yang ingin di kaji dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah-masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah di PT. Pinus Merah Abadi Kota Tangerang, Banten sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

- a. Kuantitas kerja yang masih rendah dikarenakan karyawan merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Kurangnya kerjasama antar karyawan untuk saling membantu dalam

menyelesaikan tugas.

2. Motivasi Intrinsik

- a. Masih kurangnya pencapaian karyawan untuk mencapai target perusahaan.
- b. Kurangnya pengembangan karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di perusahaan.

3. Promosi jabatan

- a. Kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- b. Kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Intrinsik pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi?
2. Bagaimana Promosi Jabatan pada PT. Pinus Merah Abadi?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Pinus Merah Abadi?
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi Intrinsik dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. Pinus Merah Abadi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi Intrinsik pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi.
2. Promosi Jabatan pada PT. Pinus Merah Abadi.
3. Kinerja Karyawan di PT. Pinus Merah Abadi.
4. Besarnya pengaruh Motivasi Intrinsik dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja

Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. Pinus Merah Abadi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bukan hanya untuk peneliti saja, tetapi bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, juga diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi intrinsik, promosi jabatan, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang hubungan motivasi intrinsik, promosi jabatan, terhadap kinerja karyawan.

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dalam pendalaman bagi peneliti selanjutnya mengenai motivasi intrinsik dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai ilmu pengetahuan untuk kesesuaian antara teori dan praktik khususnya terkait dengan kinerja karyawan juga dengan faktor-faktor lain.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

- a. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui dan memperoleh informasi secara langsung mengenai motivasi intrinsik dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Kota Tangerang, Banten.
 - b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman secara langsung dan dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat selama kuliah ke dalam dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.
2. Bagi Perusahaan
- a. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang berguna untuk keberlangsungan jangka panjang.
 - b. Memberikan masukan informasi mengenai motivasi intrinsik dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
 - c. Diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan oleh pimpinan perusahaan untuk mengembangkan dan mengevaluasi mengenai motivasi intrinsik dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Pihak Lain
- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan pro mosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Memberikan informasi tambahan mengenai motivasi intrinsik dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
 - c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca dan perbandingan untuk peneliti yang akan melakukan penelitian pada bidang kajian yang sama