

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada hakikatnya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. (Jackson et al., 2014; Noe et al., 2020 ) Sumber daya manusia mengadopsi berbagai praktik, kebijakan, dan sistem untuk mengelola SDM yang dipekerjakan pada perusahaan atau organisasi dan mendapatkan keunggulan atas pesaing (Oehlhorn et al., 2020).

Sumber Daya Manusia merupakan kunci dari perkembangan perusahaan dan salah satu komponen yang memiliki poin terbesar dalam pemeringkatan tersebut, hal ini menunjukkan secara mikro bahwa sumber daya manusia memegang peran penting untuk kemajuan suatu lembaga atau organisasi dan secara makro sumber daya manusia menentukan kemajuan suatu bangsa. (Mantiri, 2019).

Pengelolaan sumber daya manusia yang diberlakukan pada PT XYZ meliputi perencanaan sampai dengan pemberhentian karyawan. Dimulai dari perencanaan yaitu kebutuhan akan karyawan dari satuan kerja, kemudian proses *recruitment*, proses penempatan dan diakhiri dengan proses pembinaan yang meliputi pembinaan kesejahteraan pada karyawan, pengembangan karir, promosi, mutasi, dan perawatan karyawan, lalu proses pensiun, dan PHK.

**Tabel 1. 1 – Data Tenaga Kependidikan Tahun 2021**

	Pria	Wanita	<b>TOTAL</b>
Pegawai Tetap	24	18	42
PKWT	12	3	15
<b>TOTAL</b>	36	21	<b>57</b>

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa jumlah tenaga kependidikan yang ada pada PT XYZ yaitu berjumlah 57 karyawan, diantaranya yaitu meliputi pegawai tetap berjumlah 42 karyawan dan pegawai PKWT berjumlah 15 karyawan. Pada tabel tersebut dijelaskan pegawai tetap berjenis kelamin pria lebih dominan yaitu 24 karyawan dibandingkan dengan pegawai tetap berjenis kelamin wanita yang berjumlah 18 karyawan. Sama halnya dengan pegawai tetap, PKWT juga memiliki urutan yang lebih dominan pria yaitu 12 karyawan dan wanita dengan 3 karyawan.

Bank Dunia atau *World Bank* baru saja menerbitkan laporan “*The Human Capital Index (HCI) 2020 Update: The Human Capital in the Time of COVID-19*”. Dalam laporan tersebut, nilai HCI atau Indeks Sumber Daya Manusia Indonesia tahun 2020 sebesar 0,54, naik dari 0,53 pada tahun 2018 (<https://www.kemenkeu.go.id/>)

**Gambar 1.1 – Report Human Capital Index (HCI) 2020**



Sumber: *The World Bank 2020*

Berdasarkan laporan diatas (<https://www.worldbank.org/>) menjelaskan bagaimana keadaan atau kondisi kesehatan dan pendidikan dapat mendukung produktivitas generasi yang akan datang melalui *Human Capital Index (HCI)*. HCI mengukur modal manusia yang diharapkan dapat dicapai oleh anak yang lahir saat ini pada usia 18 tahun, mengingat risiko terhadap kesehatan dan pendidikan yang buruk yang terjadi di negara tempat mereka tinggal, HCI mengajukan pertanyaan mendasar tentang apakah seorang anak akan bertahan hidup, seberapa sehat dan dengan gizi yang baik dia akan tumbuh dewasa, dan apakah dia akan dapat mencapai pembelajaran yang sebenarnya di sekolah.

Pendidikan merupakan salah satu unsur yang berperan menciptakan sumber daya manusia berkualitas, hal ini sesuai dengan amanat dari pasal 3 Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat

dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan demokratis serta bertanggung jawab (Mantiri, 2019).

**Tabel 1. 2 – Peringkat Perguruan Tinggi Swasta PT XYZ**

<b>Tahun</b>	<b>Peringkat</b>	<b>Kategori</b>
2015	97	Cluster 3 klasifikasi PTS di Indonesia
2016	37	Cluster Binaan
2016 – 2018	882	Klasterisasi Perguruan Tinggi berbasis Kinerja Penelitian dengan klaster Binaan
2018	428	Peringkat 1000 Universitas di Indonesia versi Internasional
2020	49	PTS terbaik di DKI Jakarta

Sumber: (Kemendikbud, 2021)

PT XYZ merupakan industri sektor jasa yang bergerak dibidang pendidikan terletak di Jakarta Selatan. Pada bagan tabel diatas menunjukkan bahwa PT XYZ memeringkati peringkat ke 97 pada tahun 2015, yang kemudian naik ke peringkat 49 dan menjadi PTS terbaik di DKI Jakarta pada tahun 2020.

Saat ini pendidikan tinggi indonesia dihadapkan pada kondisi dengan terlalu banyaknya jumlah perguruan tinggi. Pada tahun 2018 dari jumlah total perguruan tinggi sebanyak 3.253 tercatat jumlah PTN adalah 122, artinya sisa sebanyak 3.131 adalah jumlah Perguruan Tinggi swasta (Sumber: forlap.ristekdikti.go.id). Jumlah PTS di atas 3.000-an tersebut menyebabkan perolehan jumlah mahasiswa PTS rata-rata di bawah 1.000 atau hanya mencapai

sekitar 300an mahasiswa saja, hanya beberapa PTS tertentu saja yang mampu memiliki jumlah total mahasiswa di atas jumlah ribuan. (<https://kumparan.com/>).

Kondisi pandemi Covid-19 ini mengakibatkan perubahan yang sangat luar biasa, termasuk dalam sector jasa yang bergerak dibidang pendidikan. Berdasarkan penetapan tersebut, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mengeluarkan Surat Edaran dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 36962/MPK.A/HK/2020 tertanggal 17 Maret 2020 tentang Pembelajaran secara Daring dan Bekerja dari Rumah dalam rangka Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease (COVID-19) (<https://www.kemdikbud.go.id/>). Seolah seluruh jenjang pendidikan 'dipaksa' bertransformasi untuk beradaptasi secara tiba-tiba drastis untuk melakukan segala aktivitas dari rumah melalui media daring (*online*). Ini tentu bukanlah hal yang mudah, karena belum sepenuhnya siap. Problematika dunia pendidikan yaitu belum seragamnya proses pembelajaran, baik standar maupun kualitas capaian pembelajaran yang diinginkan (Herliandry et al., 2020).

Dampak covid yang terlalu besar pada akhirnya mengharuskan beberapa perusahaan membatasi jumlah pengeluaran perusahaan bahkan menutup perusahaan tertentu yang dimana hal tersebut akan mempengaruhi tingkat pengangguran di Indonesia. Pandemi *Covid-19* membawa dampak luar biasa bagi dunia pendidikan, terutama bagi penyelenggara pendidikan swasta dan kondisi saat ini seolah pembuktian daya saingnya. Bagi perguruan tinggi swasta selain berkaitan dengan masalah biaya operasional selama pandemi, saat ini masalah

yang muncul adalah berkurangnya jumlah pendaftar mahasiswa baru bahkan terdapat beberapa remaja yang berhenti dan tidak bisa lagi untuk meneruskan pendidikannya sehingga memilih untuk bekerja membantu perekonomian keluarga, kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak terhadap profit perusahaan terlebih industri pendidikan.

**Tabel 1. 3 – Daftar Jumlah Mahasiswa per Program Studi Per Semester**

<b><u>Nama Program Studi</u></b>	<b><u>Jumlah Mahasiswa</u></b>			
	<b>20191</b>	<b>20192</b>	<b>20201</b>	<b>20202</b>
<b>Akuntansi</b>	548	500	504	496
<b>Manajemen</b>	779	710	718	716
<b>Manajemen Keuangan dan Perbankan Syariah</b>	107	101	84	83

Sumber: (pddikti kemdikbud, 2020)

Menurut data diatas dijelaskan bahwa jumlah mahasiswa yang diperoleh setiap tahunnya naik turun yang tentunya dapat berpengaruh terhadap profit yang akan diterima oleh PT XYZ. Hal tersebut secara tidak langsung berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya yang mensupport adalah tenaga kependidikan.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran besar dalam pelaksanaan pendidikan, terutama pada kualitas personalia dalam pendidikan yang saat ini banyak diketahui bahwa banyak tenaga pendidik yang tidak bekerja sesuai dengan keahliannya dan kurang kompetennya dalam menjalankan tugas (Haji, 2019). Sedangkan karyawan merupakan asset utama perusahaan dan memiliki peranan

penting sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (<https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/>). Melihat sangat pentingnya peran sumber daya manusia, perlu dilakukan upaya perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan yang ada serta upaya pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas.

*“Human resource is the most valuable asset of any business. It is valuable than capital or equipment. If the company fail to develop their quality of people, they will be the most wasted and resources of any problems within your company”*

Pernyataan diatas ditulis oleh Shiv Khera pada tahun 1998 dalam bukunya yang berjudul *“You Can Win”* Beliau berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan *asset* yang paling berharga dalam sebuah instansi ataupun perusahaan. Kegagalan dalam mengembangkan sumber daya manusia bisa menjadi bumerang dan pada akhirnya akan menjadi sumber dari segala permasalahan dalam instansi atau perusahaan tersebut.

Pada hakikatnya motivasi dapat diartikan sebagai sebuah dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan seperti bekerja. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka serta menggerakkan mereka untuk menggapai tujuan individu maupun organisasi (Chien et al., 2020). Manfaat motivasi kerja yang utama ialah menghasilkan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja pun meningkat (Kusmaningtyas & Priyana, 2013) dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga menimbulkan perkembangan dan

pertumbuhan kinerja karyawan yang signifikan pada diri perusahaan (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/>).

*Work Motivation* atau motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau *Employee Performance* yang merupakan elemen yang penting dalam melakukan suatu pekerjaan (Suryana H. Achmad, 2016). Pada masa persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dituntut untuk terus meningkat dan salah satu cara yang harus ditempuh untuk mempertahankan ataupun meningkatkan *employee performance* yaitu dapat dilakukan dengan langkah mengevaluasi *employee performance* itu sendiri secara berkala serta melaksanakan serangkaian perbaikan agar senantiasa meningkatkan kualitas para karyawan tersebut sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Selain mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh variable *Financial Motivation (FM)*, *External Self Concept (ES)*, *Enjoyment of Work (EW)*, *Internal Self Concept (IS)*, dan *Goal Internalization (GI)*.

Posisi sumber daya manusia dalam kesejahteraan perusahaan sangatlah penting. Perusahaan wajib memperhatikan kinerja karyawan atau *employee performance*, sehingga *goals* dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Terdapat bermacam faktor yang mampu memberi pengaruh positif terhadap kinerja. Kinerja karyawan yang tinggi ditentukan pula oleh motivasi kerja yang tinggi.

*Financial Motivation* adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Handoko, 2011) *Motivation financial* merupakan pemberian kepada karyawan berupa pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang

dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Listyarini, 2018).

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan bagian SDM PT XYZ dan tenaga kependidikan tetap, standar gaji yang sudah diberikan kepada karyawan beberapa sudah ada yang memenuhi standar dan sebagian lagi belum. Tingkat gaji yang diberikan kepada karyawan umumnya berdasarkan pendidikan dan pengalaman namun perusahaan PT XYZ sendiri juga memiliki standar dalam memberikan gaji. Sebagai pemenuhan motivasi kerja, PT XYZ tidak selalu rutin dalam memberikan bonus bulanan bahkan tahunan karena mengikuti kondisi keuangan perusahaan. Sistem penghargaan atau (*reward*) untuk saat ini belum berjalan sesuai yang diharapkan. Pada saat ini harapan yang dimiliki karyawan salah satunya adalah kenaikan gaji dengan menyesuaikan *job desk* yang tentunya mengikuti tingkat inflasi keuangan yang ada serta asuransi kesehatan karyawan yang memungkinkan untuk ditambah manfaat lainnya sehingga dapat membuat karyawan terlindungi yang pastinya dapat menunjang aktivitas kinerja karyawan.

Konsep diri (*self concept*) yang dimiliki seorang karyawan mengarahkannya untuk dapat mengetahui dan menilai dirinya seperti apa karakter, perilaku, sikap, dan bagaimana ia merasa puas dan menerima diri sepenuhnya. Selain itu dengan memiliki konsep diri yang baik para karyawan juga dapat melakukan penilaian tentang dirinya melalui hubungan dan aktivitas sosialnya, lingkungannya, nilai nilai yang dianutnya, dan hal hal lain diluar dirinya.

*Eksternal self concept* merupakan penghayatan atas penilaian seorang individu dalam hubungannya dengan dunia luar atau lingkungan luar khususnya pada hubungannya dengan orang lain (William H. Fitts, 1971). *Internal self concept* merupakan pengamatan individu terhadap keseluruhan penghayatan atau penilaian dirinya sebagai satu kesatuan yang unik dan dinamis (William H. Fitts, 1971).

Dijumpai dilapangan, perusahaan PT XYZ adalah perusahaan bergerak di sector jasa dan juga sangat berkembang dibidangnya. Perusahaan yang bagus akan membutuhkan sumber daya manusia yang bagus pula dengan kata lain untuk menunjang produktifitas dalam perusahaan, bahwa perusahaan tidak hanya mampu mewujudkan produk yang unggul tetapi juga sumber manusia yang bekerja dengan sangat bagus di bidang masing-masing. Tetapi, tidak semua terlihat unggul, dijumpai ada karyawan yang mengalami kurangnya pemahaman dalam konsep dirinya sehingga perlu adanya pemahaman lebih lanjut terkait masalah yang di jumpai. Kemampuan seseorang untuk mengetahui seperti apa dirinya, sehingga dapat memahami dan mengendalikannya dimanapun ia berada sekalipun dilingkungan kerja, salah satu permasalahan yang sering terjadi ialah kurangnya rasa semangat atau bergairah dalam bekerja dan kurangnya kedisiplinan akan waktu. Demikian juga hubungan dengan rekan kerja lain bagaimana seorang karyawan membina hubungan dengan rekan kerjanya ditengah kegiatan bekerja dimasa pandemic seperti ini dan salah satu permasalahan yang sering terjadi ialah kurangnya pemahaman nilai moral dan etika serta kepribadian tanpa memahami *culture* di perusahaan.

*Enjoyment of work* dalam dunia kerja ialah sesuatu rasa untuk menikmati suatu pekerjaan, yang hendak mendorong semangat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab pada tiap karyawan (Nugroho, 2015).

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan bagian SDM PT XYZ dan tenaga kependidikan tetap, karyawan cukup nyaman dengan hubungan antar rekan kerja, sifat kekeluargaan yang di terapkan PT XYZ sangat berarti dan menjadi nilai tersendiri yang dirasakan karyawan, para karyawan merasa dilibatkan dan di perdulikan oleh perusahaan namun sebagian berpendapat bahwa sifat kekeluargaan ini tidak sepenuhnya dialami oleh karyawan lainnya yang berarti masih ada karyawan yang tidak setuju akan pernyataan tersebut. Selain itu beberapa karyawan juga merasakan ruangan dan fasilitas perusahaan kurang memadai seperti halnya fasilitas *computer* yang terbilang sudah cukup usang dimana kita ketahui fasilitas tersebut merupakan fasilitas yang hampir sering kita gunakan dalam bekerja dan tentunya sangat menunjang kegiatan para karyawan, sehingga perlu adanya perbaikan dan pembaharuan fasilitas tersebut agar tidak menjadi faktor penghambat pekerjaan. Kondisi yang sedang di terapkan PT XYZ yaitu BDR (Bekerja Dari Rumah) tidak menutup kemungkinan para karyawan merasakan kelelahan karena rutinitas yang berbeda sebelum dengan sesudah pandemic, seperti jam kerja yang kurang beraturan, target yang harus segera dicapai disaat bekerja jarak jauh, menjaga komunikasi tetap terhubung dan produktif dimasa pandemic seperti ini, dan lain sebagainya.

*Goal Internalization* merupakan suatu istilah yang berarti menanamkan perilaku dan nilai-nilai yang mendasari perilaku itu sendiri ke dalam perilaku seseorang keyakinan dan nilai sendiri (Allen et al., 2013).

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan bagian SDM PT XYZ dan tenaga kependidikan tetap bahwa PT XYZ masih memiliki nilai budaya organisasi, diantaranya budaya kerja, budaya disiplin, budaya etika, namun sebagian berpendapat bahwa nilai dari internalisasi tersebut sudah berjalan namun belum sesuai seperti yang diharapkan karyawan, yang dimana nilai budaya tersebut idealnya harus mampu diinternalisasikan ke dalam diri masing-masing karyawannya agar dapat mengarah terhadap pencapaian visi & misi perusahaan sehingga efektivitas kinerja SDM menjadi terarah dan optimal.

Pada beberapa perusahaan yang ada di Indonesia sering timbul permasalahan terkait *work motivation* atau motivasi kerja, diantaranya ditandai dengan *Financial Motivation*, *External Self Concept*, *Enjoyment of Work*, *Internal Self Concept*, dan *Goal Internalization* yang belum berjalan sesuai dengan harapan, sehingga berdampak pada pencapaian perusahaan tersebut. (Honore, 2009) Motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih keras serta lebih lama dalam perusahaan atau organisasi mereka, memfasilitasi kenikmatan kerja mereka, sekaligus menggapai tujuan kerja mereka (Chien et al., 2020).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya (Chien et al., 2020) dengan merubah objek penelitian yaitu karyawan perusahaan PT XYZ. Penulis akan menguji apakah *Work Motivation* dengan *variable constructs*: (a) *Financial Motivation* (FM), *External Self Concept* (ES), *Enjoyment of Work* (EW),

*Internal Self Concept* (IS), dan *Goal Internalization* (GI) pada akhirnya mempengaruhi *Employee Performance* (EP) di tempat kerja. Selanjutnya akan diwujudkan dalam penelitian skripsi dengan judul “*The Effect of Work Motivation on Employee Performance: PT XYZ*”

## 1.2 Ruang Lingkup Masalah

Berikut ini ialah ruang lingkup yang dibuat oleh penulis dalam penyusunan penelitian:

1. □ Penelitian ini berupa replikasi model dari jurnal Grace C. L. Chien, Iris Mao, Enkhzaya Nergui & Wanching Chang (2020) terkait “*The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia*” dengan pengujian kembali menggunakan objek penelitian yang berbeda.
2. □ Variabel dependen penelitian ini adalah *Employee Performance* dari karyawan pada perusahaan PT XYZ dimana hal ini perlu ditingkatkan untuk mempertahankan SDM yang berkualitas. Variabel Independen yang terdapat dalam penelitian ini yaitu *Financial Motivation*, *External Self Concept*, *Enjoyment of Work*, *Internal Self Concept*, dan *Goal Internalization*. Kelima *variable constructs* tersebut dipilih menjadi *variable independen* karna berdasarkan acuan jurnal penelitian sebelumnya.

3. □ Penelitian ini berfokus kepada karyawan tetap (tenaga kependidikan) perusahaan PT XYZ di Jakarta Selatan. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif, serta pengambilan data akan dilakukan melalui kuesioner.

### 1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terlihat dikhawatirkan adanya permasalahan pada PT XYZ diantaranya ditandai dengan *Financial Motivation*, *External Self Concept*, *Enjoyment of Work*, *Internal Self Concept*, dan *Goal Internalization* yang belum berjalan sesuai dengan harapan, sehingga berdampak pada pencapaian perusahaan tersebut. Karena fenomena tersebut sering dihadapi oleh beberapa perusahaan dan timbul permasalahan terkait *The Effect of Work Motivation on Employee Performance* yang akan diteliti oleh penulis dengan variabel dependen yaitu *Employee Performance*.

### 1.4 Perumusan Masalah

*Employee Performance* merupakan hal terpenting perusahaan yang dibebani selama karyawan melakukan pekerjaannya apabila *employee performance* menurun maka kinerja perusahaannya juga akan menurun. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menetapkan rumusan permasalahan sebagai berikut untuk menjawab fenomena tersebut:

1. □ Apakah *Financial Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan di perusahaan PT XYZ.

2. □ Apakah *External Self Concept* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan di perusahaan PT XYZ.
3. □ Apakah *Enjoyment of Work* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan di perusahaan PT XYZ.
4. □ Apakah *Internal Self Concept* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan di perusahaan PT XYZ.
5. □ Apakah *Goal Internalization* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan di perusahaan PT XYZ.

### 1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah hal-hal yang mencakup atau berhubungan dengan masalah-masalah yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan atau menganalisis kebenaran atas hal-hal berikut:

1. □ Menguji dan menganalisis pengaruh positif signifikan *Financial Motivation* Terhadap *Employee Performance* di Perusahaan PT XYZ.
2. □ Menguji dan menganalisis pengaruh positif signifikan *External Self Concept* Terhadap *Employee Performance* di Perusahaan PT XYZ.
3. □ Menguji dan menganalisis pengaruh positif signifikan *Enjoyment of Work* Terhadap *Employee Performance* di Perusahaan PT XYZ.
4. □ Menguji dan menganalisis pengaruh positif signifikan *Internal Self Concept* Terhadap *Employee Performance* di Perusahaan PT XYZ.
5. □ Menguji dan menganalisis pengaruh positif signifikan *Goal Internalization* Terhadap *Employee Performance* di Perusahaan PT XYZ.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. □ Manfaat Bagi Penulis

a. □ Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pemahaman yang mendalam terkait *Financial Motivation*, *External Self Concept*, *Enjoyment of Work*, *Internal Self Concept*, dan *Goal Internalization* terhadap *Employee Performance*.

b. □ Sebagai salah satu syarat kelulusan sebagai sarjana manajemen di STIE Indonesia Banking School.

c. □ Sebagai motivasi untuk meneliti segala fenomena yang ada pada PT XYZ.

### 2. □ Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi hubungan variable *Financial Motivation*, *External Self Concept*, *Enjoyment of Work*, *Internal Self Concept*, dan *Goal Internalization* serta membuktikan pengaruhnya terhadap variable *Employee Performance* pada PT XYZ agar dapat berkontribusi dalam meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan.

### 3. □ Manfaat Akademisi

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya pada pembahasan *Financial Motivation*, *External Self Concept*, *Enjoyment of Work*,

*Internal Self Concept*, dan *Goal Internalization* terhadap *Employee Performance* Serta dapat memberi gagasan dan wawasan baru pada penelitian selanjutnya. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan wacana untuk menambah ilmu pengetahuan, pengertian, pemahaman, hubungan antar pengaruh *Financial Motivation*, *External Self Concept*, *Enjoyment of Work*, *Internal Self Concept*, dan *Goal Internalization* terhadap *Employee Performance* pada PT XYZ.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan adalah tata urutan dari penelitian ini dan dimaksudkan untuk mempermudah dalam penyusunan penelitian.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang yang diangkat dari variabel-variabel penelitian dan fenomena yang sedang terjadi, ruang lingkup penelitian, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan teori dasar pencetus penelitian yang berisi teori manajemen SDM dan teori-teori dari variabel yang dijadikan dalam penelitian, kerangka berpikir, dan pembentukan model dari hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang objek, desain dan jenis penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan gambaran umum objek penelitian, pembahasan hasil penelitian, dan mengembangkan dari hasil pengujian yang dikaitkan dengan teori.

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis penelitian pada bab sebelumnya dan saran yang diberikan bagi peneliti terhadap praktik yang ada.

