

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi pasar global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus berusaha meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Mayoritas perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

CV. Fariskha Perak-Jombang untuk menjadi objek penelitian merupakan industri bangunan berupa bahan bangunan GRC dan kubah masjid. Fenomena yang terjadi pada CV. Fariskha adalah penurunan kinerja karyawan CV. Fariskha terlihat dari kurangnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan yaitu target produksi yang telah ditetapkan perusahaan,

penurunan kinerja karyawan terlihat banyaknya produk yang cacat produksi, berikut data produk cacat

Tabel 1.1
Data produk cacat bulan Februari- April 2021 pada CV. Fariskha Perak-Jombang

Bulan	Jenis Produk	Target	Jumlah Yang dihasilkan	Penyelesaian (Hari)	Yang Terlihat rusak	Prosentase kerusakan (%)
Desember	GRC Kubah Masjid	12	10	30	2	16,7
Januari	GRC Kubah Masjid	12	10	31	2	16,7
Februari	GRC Kubah Masjid	12	9	28	3	25
Maret	GRC Kubah Masjid	12	10	30	2	16,7
April	GRC Kubah Masjid	12	9	30	1	8,3
Mei	GRCKubah Masjid	12	9	31	1	8,3
Juni	GRCKubah Masjid	12	9	31	2	16,7

Sumber : CV. Fariskha Perak-Jombang, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan selama 7 bulan terakhir jumlah produksi yang tidak stabil, dari sisi kuantitas produk selalu ada produk yang cacat produk, sehingga perlu dilakukan perbaikan yang membutuhkan waktu cukup lama, hal ini mengakibatkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Karyawan juga kurang efisien dalam menggunakan bahan baku sehingga banyak bahan baku yang tidak dapat dipakai kembali, selain itu karyawan juga kurang dapat bekerja sama dengan

rekan kerjanya dan kurangnya komitmen dalam bekerja yang dilihat rendahnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu semangat kerja dari karyawan (Malthis&Jakson, 2016). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2013). Selain itu Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seorang karyawan untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Semangat kerja juga bisa diartikan salah satu hal yang penting bagi perusahaan yang menyangkut kinerja karyawan. Semangat kerja yang hakekatnya merupakan perwujudan dari disiplin yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa disiplin kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga, dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa rendahnya semangat kerja karyawan terlihat dari karyawan meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi, beberapa karyawan tidak bersedia untuk saling membantu di antara rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya. Karyawan merasa tidak senang dengan

pekerjaan selama ini dan beberapa karyawan tidak mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Malthis&Jakson (2016) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kinerja karyawan bagian produksi menurun disebabkan kompensasi. Kompensasi yang dirasa tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan. Informasi ini diperoleh dari wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi. Fenomena pemberian kompensasi kepada karyawan bagian produksi dilihat upah karyawan yang diterima selama ini terlalu kecil yaitu upah selama dua minggu sekali antara Rp. 500.000,- - Rp. 800.000, yang masih jauh dari Upah Minimal Regional (UMR) kabupaten Jombang, selain itu kebijakan Pemilik CV. Fariskha dalam memberikan bonus berupa uang kepada masing-masing karyawan dengan syarat apabila selama dua minggu masuk kerja penuh atau bersedia lembur dihari libur maka bonus diberikan penuh, akan tetapi apabila tidak masuk satu hari kerja maka bonus diberikan hanya setengahnya saja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah "Pengaruh Semangat kerja dan kompensasi Finansial Terhadap Kinerja karyawan CV. Fariskha"

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Fariskha?

- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Fariskha?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fariskha
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV. Fariskha

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

- a) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada CV. Fariskha di dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang semangat kerja, kompensasi finansial dan kinerja karyawan yang didapat dibangku kuliah.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini berfokus pada semangat kerja, kompensasi finansial dan kinerja karyawan.