

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat menghadapi persaingan global yang ketat, perusahaan perlu meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional mereka. Mereka berusaha untuk mempertahankan daya saing demi kelangsungan bisnis. Tujuan utama perusahaan adalah mengoptimalkan profitabilitas dan nilai bisnis mereka sambil meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan memegang peran krusial dalam kemajuan atau kemunduran sebuah perusahaan. Guna meraih target-target perusahaan, diperlukan karyawan yang mampu memenuhi kebutuhan perusahaan dan melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Tiap perusahaan secara konsisten berusaha guna menaikkan kinerja karyawan mereka dengan harapan mencapai tujuan perusahaan.

PT. PRATAMA JAYA FARISKHA untuk menjadi objek penelitian merupakan perusahaan yang bergerak di sektor produsen GRC dengan desain kekinian yang beragam beserta pemasangannya. GRC yang di produksi meliputi GRC krawangan, GRC relief, GRC lisplank, kubah GRC, GRC kolom dan lain-lain.

Menurut (Mangkunegara, 2013), kinerja merupakan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Edison, Anwar, 2017) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari suatu

proses yang diukur dan dirujuk selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Sudaryono, 2014) menyatakan bahwa kinerja adalah serangkaian kegiatan yang menunjukkan sejauh mana hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, mencakup keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Berdasarkan dari pengamatan pada PT. Pratama Jaya Fariskha ialah kurangnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut, yang tercermin dari ketidakmampuan mereka untuk menuntaskan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan oleh perusahaan.

Faktor yang memberi dampak kinerja yakni semangat kerja pegawai (Basri & Rauf, 2021) memberikan penjelasan bahwa “Semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang”. Atas konteks tersebut, semangat kerja mencerminkan keadaan dan sikap individu atau kelompok di tempat kerja, yang tercermin pada ekspresi dan kebahagiaan mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ada yang menganggap bahwa semangat kerja sesungguhnya adalah manifestasi dari tingkat disiplin yang tinggi, bahkan beberapa mengartikan bahwa tingkat disiplin yang besar sama seperti semangat kerja yang besar. Dengan sikap kerja keras yang solid maka kinerja karyawan akan meningkat karena mereka akan bekerja lebih keras, bekerja lebih cepat dan lebih baik. Kebalikannya, bila semangat kerja menurun, performa karyawan akan

menurun. Secara sederhana, semangat kerja memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan.

Perolehan pengamatan memperlihatkan kurangnya semangat kerja karyawan tercermin atas beberapa tindakan, seperti karyawan meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi, ketidakbersediaan banyak karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam menjalankan tugas mereka, serta kurangnya kepuasan kerja yang dirasa sebagian pegawai. Ada juga beberapa karyawan yang tak melaksanakan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putu Andhika Chandra, I., & Yudy Wijaya, 2023) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Membah sari serta penelitian yang dilakukan oleh (Basri & Rauf, 2021) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

Adapun juga penelitian terdahulu yang mengatakan semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh (Zainuddin, Muhammad Shaleh; Darman, 2020) yang hasil penelitian di PT.BANK BRI cabang Majene menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, P., & Liana, 2023) yang hasil penelitian di Perumda

Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang menunjukkan semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Kasmir, 2019) menyatakan bahwa “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja”. “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka” (Handoko, 2011; Hasibuan, 2021) menyebutkan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

Pada fenomena pembayaran upah pegawai bagian pemasangan terlihat bahwa upah yang diterima karyawan selama ini dianggap rendah, berkisar antara Rp. 500.000,- - Rp.800.000,- setiap dua minggu. Angka ini masih jauh di bawah UMR di Kab. Jombang. Kebijakan dari Pemilik PT. Pratama Jaya Fariskha mengenai pemberian bonus berupa uang pada pegawai juga menjadi sorotan. Bonus ini diberikan dengan syarat bahwa karyawan harus hadir penuh selama dua minggu kerja atau bersedia lembur pada hari libur. Namun, jika ada satu hari kerja yang tidak hadir, bonus akan diberikan hanya separuh dari jumlah sepenuhnya.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chandra & Wijaya, 2023) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Membah Sari serta penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia.

Adapun penelitian yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Basri & Rauf, 2021) yang hasil penelitian di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) yang hasil penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, hal ini menarik guna melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Jaya Fariskha”**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan PT. Pratama Jaya Fariskha
- b. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan PT. Pratama Jaya Fariskha

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini ialah:

- a. Guna memahami serta menguraikan pengaruh kepuasan kerja atas kinerja karyawan PT. Pratama Jaya Fariskha
- b. Guna memahami serta menguraikan pengaruh semangat kerja atas kinerja karyawan PT. Pratama Jaya Fariskha

1.4 Manfaat Penelitian

Perolehan atas penelitian ini diharapkan memiliki manfaat, yakni:

a) Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pemikiran pada PT. Pratama Jaya Fariskha dalam mencari dan mengambil strategi untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan.

b) Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah informasi mengenai kepuasan kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan yang diperoleh saat kuliah