

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat (Adhaddk. 2019). Dalam meningkatkan struktur revitalisasi strategi di perusahaan, maka sumber daya manusia merupakan salah satu faktor paling strategis dan krusial dalam organisasi. Apabila membandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling bernilai. Maka dari itu dalam membantu pemanfaatan sumber daya manusia yang berguna dalam menciptakan keunggulan yang bersaing, setiap karyawan diwajibkan memiliki keahlian dalam menghadapi setiap pekerjaan (Alias & Serang, 2018).

PT. Bina Agung Damar Buana adalah badan usaha yang menggeluti di bidang kontraktor (konstruksi) dan pengembang perumahan (*developer*). Perusahaan tersebut berdiri pada tanggal 30 November 1996 di Purwokerto, Jawa

Tengah. PT Bina Agung Damar Buana di bidang konstruksi telah berpengalaman di dalam proyek pembangunan gedung dan jalan yang kepemilikannya dari pemerintah dan swasta di wilayah Kabupaten Banyumas dan sekitarnya. Selain itu, dalam bidang pengembang perumahan dengan nama Griya Satria merupakan pemimpin pasar (*market leader*) dalam bisnis perumahan tipe sederhana di wilayah Banyumas dan sekitarnya (Arest.web.id, 2014). Kinerja karyawan ditentukan oleh penghasilan yang didaatkan oleh karyawan itu sendiri dan juga bonus yang didaatkan oleh karyawan itu sendiri sehingga menjadikan semangat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja adalah jawaban dari sukses atau tidaknya tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja yang optimal dalam perusahaan harus dibantu oleh ketersediaan sumber daya manusia yang mengandung keunggulan dan kemampuan dalam menghadapi setiap peristiwa sehingga mampu mewujudkan eksistensi dan menyediakan yang terbaik bagi perusahaan (Girsang & Syahrial, 2021).

Kawiana (2020), Kinerja karyawan adalah rentetan pencapaian hasil kerja individu atau kelompok orang di dalam beraktivitas usaha dari segi eksalasi produktivitas ataupun suksesti di bidang pemasaran sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Kinerja menurut Busro (2018) adalah pemenuhan hasil kerja oleh karyawan secara individu maupun kelompok di dalam organisasi sejalan dengan wewenang dan tanggungjawab yang disediakan oleh organisasi dalam rangka memenuhi visi dan misi organisasi tersebut dengan memberikan keahlian,

ketekunan, independensi, kemampuan menghadapi masalah sesuai tenggang waktu yang diberikan secara legal dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja. Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah situasi spiritual rohaniah atau sikap dari individu maupun kelompok yang dapat memunculkan rasa senang yang kuat di dalam tenaga kerja untuk bekerja secara giat dan konsisten sehingga pekerjaan itu cepat rampung serta menghasilkan kuantitas barang dan jasa lebih masif sehingga keseluruhan tersebut dimaksudkan untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan perusahaan. Sumardin & Nabella (2020) menjelaskan semangat kerja merupakan situasi mental atau sikap individu dan kelompok-kelompok tenaga kerja yang menciptakan rasa senang yang mengakar di dalam tenaga kerja untuk bekerja secara giat dan konsisten dalam memenuhi tujuan yang ditetapkan kantor.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basri & Rauf (2019), Dahlila & Frinaldi (2021), Pribadi dkk. (2020), Riyanto & Anto (2020) serta Sumardin & Nabella (2020) menunjukkan variabel semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainuddin & Darman (2020) menunjukkan variabel semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. menurut Busro (2018) Kompetensi adalah setiap hal yang menjadi kepunyaan individu yang memuat pengalaman, keahlian serta faktor-faktor lainnya di dalam individu untuk mampu melaksanakan suatu pekerjaan mengacu pada pengetahuan

dan keterampilan yang dipunyai. Kompetensi menurut Bukit (2017) adalah gabungan antara keahlian, atribut personal, dan pengetahuan yang merefleksikan ke dalam sikap kinerja yang dapat dilihat, ditimbang serta dinilai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soetrisno & Gilang (2019), Elizar & Tanjung (2018), Faizal dkk. (2019), Hasibuan (2019), Riyanto & Anto (2022) dan Rosmaini & Tanjung (2019) menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2019) menunjukkan variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Kawiana (2020) Kepuasan kerja secara garis besar merupakan perihal yang berorientasi pada individu. Setiap individu mempunyai parameter kepuasan yang heterogen sejalan dengan aturan nilai yang menjadi ketetapan di dalam individu. Kepuasan kerja menurut Busro (2018) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan hasil yang menjadi ekspektasi. Semakin besar hasil yang dicapai dibandingkan dengan hasil yang menjadi ekspektasi akan menyebabkan kepuasan yang tinggi di dalam pegawai tersebut dan semakin kecil hasil yang dicapai akan menyebabkan kepuasan yang rendah di dalam pegawai tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi dkk. (2018), Harahap & Tirtayasa (2020), Kurniawan dkk. (2019), Rahmawani & Syahrial (2021), Rosmaini & Tanjung (2019), Sausan dkk. (2021), Sudiarta dkk. (2018)

dan Susanto (2019) menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri & Rauf (2019) dan Nabawi (2019) menunjukkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Basri & Rauf (2019) yang meneliti tentang pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian dengan permasalahan yang ada, maka peneliti menambahkan variabel kompetensi dari penelitian Soetrisno & Gilang (2019) yang meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel di Bandung. Peneliti juga mengganti subjek penelitian pada PT. Bina Agung Damar Buana. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Semangat Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bina Agung Damar Buana)”**

#### **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mendapatkan rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja, kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Agung Damar Buana?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Agung Damar Buana?

3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Agung Damar Buana?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Agung Damar Buana?

### **C. Batasan masalah**

Mengingat terbatasnya waktu dan agar peneliti lebih fokus serta tidak meluas dari pembatas yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel semangat kerja, kompetensi dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan pada PT Bina Agung Darma Buana di Purwokerto.
3. Periode penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2022 – Januari 2024

### **D. Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis semangat kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bina Agung Darma Buana.
2. Untuk menganalisis semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bina Agung Darma Buana.

3. Untuk menganalisis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bina Agung Darma Buana.
4. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bina Agung Darma Buana.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Memberikan kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan variabel semangat kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Agung Darma Buana di Purwokerto.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi PT. Bina Agung Damar Buana

Sebagai bahan referensi dan masukan kepada perusahaan dalam menciptakan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan mengacu pada faktor semangat kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja.

- b. Bagi Karyawan

Sebagai bahan referensi dan masukan bagi setiap karyawan saat melaksanakan pekerjaan dan sebagai bahan penilaian atas kinerja karyawan berdasarkan semangat kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

