

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini, berbagai tantangan telah muncul dimana perusahaan harus memberikan pengawasan dan perhatian kepada kinerja karyawan untuk mampu bertahan dan bersaing dalam segala hal. Pengertian kinerja menurut Fauzi (2020) adalah penampilan ataupun hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai baik barang atau produk maupun jasa yang digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan terhadap pengetahuan tentang pekerjaannya itu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas kerja dimana terdapat kriteria keberhasilan karyawan yang dapat berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Kinerja tidak selalu berkaitan dengan apa yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan namun juga tentang bagaimana proses karyawan melakukannya. Dalam hal ini mengandung maksud bahwa tugas yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan kehendak perusahaan, yakni hasil maksimal yang dapat dicapai sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya (Faustyna, 2017).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Wijaya (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (gaji pokok, rekan kerja, penyelia, promosi jabatan, dan pekerjaan itu sendiri) terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wijaya (2018), kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bukit Sanomas. Hal tersebut menandakan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja maka semakin berdampak positif pula akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Alasan peneliti mereplikasi penelitian ini karena peneliti ingin menguji apakah dengan teori yang sama tetapi lokasi dan

waktu penelitian yang berbeda akan menghasilkan penelitian yang sama dengan penelitian sebelumnya. Selain itu peneliti juga menemukan adanya kesenjangan dalam penelitian yaitu terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu, seperti halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi & Tupti (2019) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Sedangkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gani (2020) di RS Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Sebaliknya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019) di PT. Nihon Plast Indonesia yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu membuat peneliti ingin membuktikan seberapa pengaruh besar kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Mandiri Semarang sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan menggunakan populasi seluruh karyawan pada CV. Jaya Mandiri Semarang.

Nabawi (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja buruk maka kinerja karyawan akan menurun dan tidak dapat berkontribusi dengan baik kepada perusahaan, yang dimana kinerja perusahaan juga akan terjadi penurunan dan tidak dapat mencapai tujuannya. Maka dari itu dalam suatu perusahaan, setiap karyawan tentunya perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja karena kepuasan kerja juga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Nabawi (2019) Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaannya tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Changgriawan (2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja di perusahaan One Way Production Surabaya cukup terbilang puas dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

hasil penelitian Changgriawan (2017) membuat peneliti ingin membuktikan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Mandiri Semarang.

Harahap (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja berasal dari pemikiran dan perasaan yang terlihat dari tindakan seseorang terhadap pekerjaan. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi gaji pokok yang diterima, peluang kenaikan gaji, promosi jabatan, dan prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja bisa menjadi sebuah masalah utama jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi yang dimana akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin tidak produktif. Pada umumnya, kepuasan kerja dapat tercapai atau dikatakan puas apabila pendapatan yang diperoleh karyawan dapat terpenuhi, merasakan nyaman pada saat bekerja, dan tidak mempunyai rasa kekhawatiran lain seperti gaji yang diperoleh masih belum tercukupi. Setyawan & Agustinus (2018) menemukan hasil bahwa terdapat salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang mengenai pekerjaannya yang terlihat dari sikap dan kinerja karyawan terhadap tugas dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Dalam hal ini kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Maka dari itu, jika tingkat kepuasan yang diterima karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi pula.

Pada penelitian ini, peneliti menganalisis salah satu perusahaan yaitu CV. Jaya Mandiri Semarang. CV. Jaya Mandiri Semarang adalah perusahaan produksi yang bergerak di bidang pembuatan produk sepatu dan perlengkapan bayi dimana perusahaan ini hanya menyuplai produknya dalam negeri saja seperti mal, pasar swalayan, dan toko sepatu bayi atau *baby shop*.

Beberapa hasil penelitian terdahulu seperti penelitian Nurrohmat & Lestari (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, Hanafi, & Cahyadai (2018) di

RS Islam Siti Khadijah Palembang yang membuktikan bahwa terdapat adanya pengaruh positif antara variabel independen kepuasan kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan. Seperti halnya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siagian & Khair (2018) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang tertulis, penulis telah menyusun beberapa masalah yang diambil yaitu:

1. Bagaimana deskripsi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada CV. Jaya Mandiri Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Mandiri Semarang?

### **1.3 Tujuan Penelitian:**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui deskripsi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada CV. Jaya Mandiri Semarang.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada CV. Jaya Mandiri Semarang.

### **1.4 Manfaat Penelitian:**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi kepada pembaca tentang peran dan dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Mandiri Semarang.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada CV. Jaya Mandiri Semarang sebagai masukan yang membangun

dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang lebih baik lagi.

