

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman modern ini, setiap organisasi membutuhkan aspek keunggulan yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Salah satu keunggulan di era ekonomi digital saat ini, sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, dan sumber daya manusia merupakan unsur yang paling mendasar dalam menggerakkan suatu organisasi dan landasan dalam mencapai perkembangan organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam seluruh kegiatan bisnis. Sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan kegiatan produksi suatu perusahaan, dan suatu perusahaan tidak dapat bertahan tanpa adanya karyawan. Salah satu kunci untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas adalah perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia itu sendiri sehingga memudahkan dalam mencapai maksud dan tujuan perusahaan. Sekalipun perusahaan memiliki peralatan, infrastruktur dan sumber daya yang berlebih, bisnis perusahaan tidak akan berhasil tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci terpenting yang perlu diperhatikan dalam segala kebutuhan.

PT. AKS Precision Ball Indonesia merupakan perusahaan yang menghasilkan produk utamanya yaitu Steel Ball for Bearings dan lain-lain yang

menunjang bagian yang berputar pada setiap mesin. PT. AKS Precision Ball Indonesia mulai memproduksi pada bulan februari 2001 sebagai pabrik ketiga AKS Group di luar jepang. PT. AKS Precision Ball Indonesia memproduksi dan mensuplai Steel Ball Bearing untuk mobil, motor dan alat listrik rumah tangga. Khusus nya di Kawasan Asia.

Setiap sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. AKS Precision Ball Indonesia merupakan aset paling berharga. Hal ini disebabkan sumber daya manusia tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka Panjang. Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan perlu membentuk sumber daya manusia yang efektif dan fokus mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga dan memberdayakan sumber daya manusia dengan bijak supaya tercipta energi positif dan lingkungan yang sehat dalam bekerja, sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi berkualitas dan maksimal.

Hal seperti ini diharapkan agar kinerja karyawan mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja perusahaan dimasa yang akan mendatang. Kinerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi, karena hal ini dapat memberikan gambaran akan kinerja dari organisasi tersebut. Di setiap perusahaan yang ingin mencapai tujuan, tentu sangat tergantung pada kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari data penjualan perusahaan disetiap tahun. Jika kinerja karyawan dapat terorganisir

dengan baik maka tugas dan pekerjaan mampu diselesaikan dengan tepat waktu dan hasil yang baik sehingga memberikan dampak bagi karyawan dan divisi lainnya. Sehingga nantinya akan mempengaruhi kinerja perusahaan terutama yang bisa dilihat sangat jelas dari laporan penjualan perusahaan setiap tahunnya. Bisa dilihat dari laporan penjualan pada PT. AKS Precision Ball Indonesia berikut:

Tabel 1.1

Target dan Actual Penjualan pada PT. AKS Precision Ball Indonesia

Year	Budget (Sales)	Actual (Sales)	Percentage of achievement
2020	483 Ton	377 Ton	78%
2021	496 Ton	498 Ton	100%
2022	470 Ton	438 Ton	93%
2023	467 Ton	412 Ton	88%

Sumber : PT. AKS Precision Ball Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa PT. AKS Precision Ball Indonesia dalam 4 tahun terakhir (tahun 2020-2023) ada beberapa yang belum mencapai target. Pada tahun 2020 hanya mencapai actual sebesar 78%, Tahun 2022 hanya mencapai actual sebesar 93%, Tahun 2023 hanya mencapai actual sebesar 88%. Dari data tersebut dapat diindikasikan bahwa apa yang ditargetkan oleh PT. AKS Precision Ball Indonesia hanya pada tahun 2021 sebesar 100% yang mencapai target yang ditentukan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti pada 20 karyawan PT. AKS Precision Ball Indonesia diketahui bahwa terdapat terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan selama ini dirasakan belum optimal atau masih menunjukkan terjadi penurunan dalam kinerja karyawan PT. AKS Precision

Ball Indonesia. Hal tersebut Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti kompetensi, lingkungan kerja, reward dan juga secara tidak langsung semangat kerja yang mempengaruhi kinerja para karyawan dalam perusahaan.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Variabel

No	Variabel	Jumlah	Sampel
1	Kinerja karyawan	20	20
2	Lingkungan kerja	19	20
3	Kompetensi	17	20
4	Reward	15	20
5	Semangat Kerja	13	20
6	Gaya Kepeminpinan	11	20
7	Beban Kerja	11	20
8	Budaya Organisasi	10	20
9	Kerjasama Tim	8	20
10	Kompensasi	7	20
Jumlah		131	200
Presentase		43%	100%

Sumber : PT. AKS Precision Ball Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil pra survey variabel yang dilakukan terhadap 20 karyawan PT. AKS Precision Ball Indonesia dengan memberikan beberapa kusioner yang terdiri dari 10 variabel dan menunjukkan bahwa responden di minta untuk memilih 5 variabel dari total variabel yang telah dibagikan. Hasil survey tersebut menunjukkan terdapat 20 responden memilih variabel kinerja karyawan, 19 responden memilih variabel Lingkungan Kerja, 17 responden memilih variabel kompetensi, 15 responden memilih variabel Reward dan 13 responden memilih variabel semangat kerja.

Maka dapat disimpulkan, dalam penelitian ini tersebut menunjukkan

masalah yang paling dominan ada pada variabel Kinerja karyawan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Reward dan Semangat Kerja.

Kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya, karena merupakan salah satu bentuk sumber daya manusia yang berfungsi sebagai tolak ukur berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, terutama ditentukan oleh kualitasnya. Perusahaan yang berkinerja baik akan lebih mudah mencapai tujuannya. Tujuan lebih mudah dicapai karena perusahaan dapat bekerjasama secara maksimal dengan karyawannya untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan di PT. AKS Precision Ball Indonesia didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan sebagai berikut:.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1.	Saya mampu bekerja mencapai / melebihi target	17 (85%)	3 (15%)	20 (100%)
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	19 (95%)	1 (5%)	20 (100%)
3.	Saya melakukan pekerjaan mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan	19 (95%)	1 (5%)	20 (100%)
4.	Saya bisa meminimalkan keliruan pada saat melakukan pekerjaan	15 (75%)	5 (25%)	20 (100%)
5.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	13 (65%)	7 (35%)	20 (100%)
	Jumlah	83	17	100
	Presentase	83%	17%	

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. AKS Precision Ball Indonesia terkait dengan variabel kinerja

karyawan dengan menggunakan 5 pernyataan kusioner. Terdapat 17 (17%) pernyataan yang menyatakan tidak yang artinya karyawan belum bisa memaksimalkan kinerjanya, sedangkan 83 (83%) pernyataan yang mengatakan Ya yang artinya karyawan sudah mampu untuk memaksimalkan kinerjanya secara optimal sehingga menghasilkan produk dengan kualitas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Dapat dilihat dari hasil jawaban pra survey di atas beberapa karyawan yang menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan. Karyawan menyatakan pekerjaan yang dilakukan masih belum sesuai dengan standar perusahaan, sehingga karyawan perlu meningkatkan kinerjanya agar hal ini tidak terjadi secara berulang-kali. Maka dari itu hal ini sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kompetensi. Menurut Husen Basri (2021) kompetensi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Bicen, P., Hunt, S. D., & Madhavaram (2021), kompetensi karyawan terdiri dari pengetahuan (Knowledge), keterampilan (Skill) dan perilaku (Behavior) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, juga memerlukan kompetensi di setiap individu karyawan.

PT. AKS Precision Ball Indonesia sangat membutuhkan karyawan yang berkualitas untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kinerja dan kompetensi karyawan saling berkaitan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kemampuan yang dimilikinya agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Kompetensi di PT. AKS Precision Ball Indonesia didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Variabel Kompetensi Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1.	Saya memiliki keterampilan komunikasi yang efektif dengan pimpinan, rekan kerja dan pihak eksternal	18 (90%)	2 (10%)	20 (100%)
2.	Saya memiliki kemampuan beradaptasi yang baik terhadap perubahan system kerja dalam organisasi	17 (85%)	3 (15%)	20 (100%)
3.	Saya mampu menganalisis situasi kerja secara sistematis dan bertanggungjawab terhadap hasilnya	14 (70%)	6 (30%)	20 (100%)
4.	Saya sulit memunculkan ide baru untuk membuat kemajuan pada perusahaan (keahlian/pengetahuan)	8 (40%)	12 (60%)	20 (100%)
5.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas tugas secara efektif dan efisien sesuai standar operasional procedure (SOP)	19 (95%)	1 (5%)	20 (100%)
	Jumlah	76	24	100
	Persentase	76%	24%	

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 Hasil pra survey pendahuluan terhadap 20 orang karyawan PT. AKS Precision Ball Indonesia terkait dengan variabel kompetensi dengan menggunakan 5 pernyataan kusioner. Terdapat 24 (24%) pernyataan yang menyatakan tidak yang artinya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum

mampu mengoptimalkan kemampuan sehingga membuat kinerja karyawan mengalami penurunan sedangkan terdapat 76 (76%) menyatakan Ya yang artinya kompetensi yang dimiliki karyawan sudah cukup besar sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dari jawaban para responden yaitu bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki kompetensi atau kemampuan yang lebih optimal untuk meningkatkan kinerja. Maka dari itu perusahaan harus lebih perhatian kepada karyawan dengan diadakannya pelatihan-pelatihan khusus sesuai dengan pekerjaan yang diberikan ke karyawan.

Menurut penelitian Suryandari (2020) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai dan penghargaan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten semarang dengan motivasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan sebesar 27,4% terhadap kinerja pegawai, penghargaan atau reward berpengaruh positif dan signifikan sebesar 17,5% terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang menarik dan mendukung sangat penting untuk kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas sangat penting untuk menjaga pekerjaan agar tetap menjalankan berbagai tugas dan bekerja secara efektif. Lingkungan kerja yang baik

ditunjukkan dengan karakteristik seperti hubungan saling percaya antara karyawan dan manajemen, kesetaraan dan keadilan bagi semua karyawan dan aman dari intimidasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ria Andriani (2022) menjelaskan bahwa lingkungan tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat dengan cepat membuat karyawan mudah stress, tidak semangat dalam bekerja, datang terlambat demikian juga sebaliknya ketika lingkungan kerja sehat maka para karyawan akan semangat dalam bekerja, kecil kemungkinannya untuk sakit, lebih fokus, dan lebih mungkin menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dan tepat sasaran. Lingkungan kerja sendiri memiliki dua dimensi, yaitu dimensi fisik (perawatan ruangan, pencahayaan, keberhasilan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll).

Lingkungan kerja di PT. AKS Precision Ball Indonesia didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan, Sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1.	Saya merasa nyaman dengan adanya tumpukan barang-barang produksi didalam ruangan kerja	17 (85%)	3 (15%)	20 (100%)
2.	Saya memiliki tempat istirahat yang bagus	16 (80%)	4 (20%)	20 (100%)
3.	Saya merasa sirkulasi udara sudah cukup baik	19 (95%)	1 (5%)	20 (100%)

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
4.	Keluarga yang terjalin didalam perusahaan antar karyawan dan atasan sangat baik	15 (40%)	5 (60%)	20 (100%)
5.	Ruangan kerja yang tidak bising membuat saya tenang dalam bekerja	14 (70%)	6 (40%)	20 (100%)
	Jumlah	80	20	100
	Presentase	80%	20%	

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.5 Hasil pra survey terhadap 20 orang karyawan PT. AKS Precision Ball Indonesia terkait dengan variabel lingkungan kerja dengan menggunakan 5 pernyataan kusioner. Terdapat 20 (20%) pernyataan yang menyatakan Tidak yang berarti lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan belum optimal sehingga hal tersebut membuat kinerja karyawan menurun. Sedangkan 80 (80%) menyatakan Ya yang artinya bahwa lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah cukup baik dan optimal sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dari jawaban para responden yaitu beberapa karyawan masih belum nyaman dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Yang dimana karyawan masih merasa kurang nyaman dengan adanya tumpukan barang-barang diruang kerja, tempat istirahat yang masih belum baik, sirkulasi masih belum cukup baik, masih berkurang nya kekeluargaan di lingkungan kerja.

Menurut penelitian Ronal Donra Sihaloho & Siregar (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Penelitian Warongan et al., (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi dan lingkungan kerja salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni Reward. menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan hasil yang diperoleh, karyawan menerima gaji. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja, perusahaan memberikan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang di harapkan. Perusahaan seringkali memberikan tambahan lainnya sebagai upaya untuk mengapresiasi kinerja para karyawan. Dengan kata lain perusahaan memberikan penghargaan atau reward.

Meningkatkan reward maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan reward menciptakan semangat dan memotivasi karyawan untuk menerima reward dari perusahaan dengan cara meningkatkan kinerjanya.

Reward di PT. AKS Precision Ball Indonesia didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan, Sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Variabel Reward

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1.	Gaji atau Upah yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat dalam bekerja	18 (90%)	2 (10%)	20 (100%)
2.	Bonus dan Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini	18 (90%)	2 (10%)	20 (100%)
3.	Mendapat pujian dari atasan atas hasil kerja memuaskan	10 (50%)	10 (50%)	20 (100%)
4.	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugas nya	12 (60%)	8 (40%)	20 (100%)
5.	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi	9 (45%)	11 (55%)	20 (100%)
	Jumlah	67	33	100
	Persentase	67%	33%	

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 Hasil pra survey terhadap 20 orang karyawan PT. AKS Precision Ball Indonesia terkait dengan variabel Reward dengan menggunakan 5 pernyataan kusioner. Terdapat 33 (33%) pernyataan yang menyatakan Tidak yang artinya bahwa reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum maksimal sehingga membuat kinerja karyawan mengalami penurunan. Sedangkan 67 (67%) menyatakan Ya yang artinya reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah cukup maksimal sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dari jawaban para responden yaitu bahwa beberapa karyawan masih merasa perusahaan tidak meningkatkan semangat dalam bekerja, menyatakan Bonus dan Tunjangan yang diberikan perusahaan tidak dapat mencukupi kebutuhan saat ini, menyatakan tidak mendapat pujian dari atasan atas

hasil kerja memuaskan, Perusahaan tidak memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya dan Perusahaan tidak memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

Menurut penelitian yang dilakukan (Alvin Dwi Satria, 2020) yang berjudul Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun) hasil penelitian menyatakan bahwa Reward mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian (Aini & Frianto, 2020) yang berjudul Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan pemberian reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kompetensi, lingkungan kerja dan reward, Dalam pengembangan sumber daya manusia, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan semangat kerja karyawan, di samping faktor kompetensi, lingkungan kerja, dan reward. Kegembiraan dan pekerjaan menjamin prestasi kerja yang tinggi dan sebaliknya. Pegawai yang tidak antusias terhadap pekerjaannya cepat atau lambat akan kehilangan kepercayaan, dan semangat kerjanya akan berkurang atau memburuk.

Semangat kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Bagi para karyawan tingkat produktivitas yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti kenaikan gaji atau penghargaan yang lebih tinggi, peningkatan peluang untuk kemajuan, dan

kualifikasi serta pengalaman di bidang pekerjaan karyawan.

Semangat kerja terhadap pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan melakukan pekerjaannya dengan serius, merasa bebas dari tekanan kerja, dan menjadi sukarelawan. Artinya, perusahaan yang mengutamakan semangat kerja karyawan secara otomatis meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Semangat kerja di PT. AKS Precision Ball Indonesia didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan, Sebagai berikut:

Tabel 1.7
Pra Survey Variabel Semangat Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1.	Saya mau menunda untuk mengerjakan tugas tugas yang diberikan kepada saya	1 (5%)	19 (95%)	20 (100%)
2.	Saya merasa rugi jika sampai absen bekerja	12 (60%)	8 (40%)	20 (100%)
3.	Saya pernah berfikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini	10 (50%)	10 (50%)	20 (100%)
4.	Menganggap rekan kerja sebagai keluarga	17 (85%)	3 (15%)	20 (100%)
5.	Selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan	13 (65%)	7 (35%)	20 (100%)
	Jumlah	53	47	100
	Presentase	53%	47%	

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.7 Hasil pra survey pendahuluan terhadap 20 orang karyawan PT. AKS Precision Ball Indonesia terkait dengan variabel semangat kerja dengan menggunakan 5 pernyataan kusioner, terdapat 47 (47%) pernyataan yang menyatakan tidak yang artinya semangat kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih belum maksimal hal tersebut membuat kinerja karyawan

mengalami penurunan. Sedangkan 53 (53%) menyatakan Ya yang artinya semangat kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah cukup maksimal sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan optimal.

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dari jawaban para responden yaitu bahwa semangat kerja bagi beberapa karyawan masih belum maksimal sehingga karyawan menyatakan akan menunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, tidak merasa rugi jika sampai absen bekerja, pernah berfikir untuk berhenti bekerja di perusahaan ini, tidak menganggap rekan kerja sebagai keluarga dan tidak selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut penelitian (Basri & Rauf, 2021) yang berjudul Pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i). Secara langsung semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; (ii). Secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (iii). Secara langsung dan simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini dan hasil penelitian terdahulu yang masih menunjukkan perbedaan, maka peneliti memberi judul penelitian ini : **“PERAN SEMANGAT KERJA MEMEDIASI PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AKS PRECISION BALL INDONESIA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan penelitian ini

adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap semangat kerja PT. AKS Precision Ball Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap semangat kerja PT. AKS Precision Ball Indonesia ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung reward terhadap semangat kerja PT. AKS Precision Ball Indonesia ?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. AKS Precision Ball Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AKS Precision Ball Indonesia ?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung reward terhadap kinerja karyawan PT. AKS Precision Ball Indonesia ?
7. Apakah terdapat pengaruh langsung semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. AKS Precision Ball Indonesia ?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja PT. AKS Precision Ball Indonesia ?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja PT. AKS Precision Ball Indonesia ?
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung reward terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja PT. AKS Precision Ball Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian didasarkan pada pengetahuan tentang pengaruh variabel

endogen dan eksogen serta keterlibatan variabel antara. Berdasarkan penjelasan di atas, tujuan dari penelitian ini dapat diidentifikasi Sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Kompetensi terhadap Semangat kerja pada PT. AKS Precision Ball Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja pada PT. AKS Precision Ball Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Reward terhadap Semangat kerja pada PT. AKS Precision Ball Indonesia
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di PT. AKS Precision Ball Indonesia
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Lingkungan terhadap Kinerja karyawan di PT. AKS Precision Ball Indonesia
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Reward terhadap Kinerja karyawan di PT. AKS Precision Ball Indonesia
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Semangat kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. AKS Precision Ball Indonesia
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening di PT. AKS Precision Ball Indonesia
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening di PT. AKS Precision Ball Indonesia
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Reward

terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening di PT. AKS Precision Ball Indonesia

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan Sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. AKS Precision Ball Indonesia untuk membantu menangani masalah kompetensi, lingkungan kerja, reward, kinerja karyawan dan juga semangat kerja. Agar visi dan misi perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah kepustakaan, referensi serta Sebagai informasi di bidang manajemen khususnya sumber daya manusia terkait kompetensi, lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja bagi peneliti-peneliti lain yang akan mengangkat permasalahan ini.

3. Bagi Peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih luas bagi peneliti dibidang manajemen khususnya sumber daya manusia terkait kompetensi, lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja. Selain itu peneliti berharap dapat mengimplementasikan teori dan ilmu yang didapat selama proses penelitian dan perkuliahan untuk masa depan dan lingkungan sekitar.