

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Globalisasi telah memberikan pengaruh yang kuat terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan telah menimbulkan kompleksitas masalah. Tantangan tersebut harus dihadapi dengan melakukan perubahan paradigma dan perbaikan manajemen pada setiap organisasi, dimana dengan menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai prioritas. Fokus pembinaan manajemen terkait dengan pembinaan SDM adalah output yang dapat dihasilkan SDM tersebut. Fokus pembinaan MSDM tersebut di atas hanya dapat diwujudkan dengan memberikan modal/bekal bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat diharapkan di masa depan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Banyak faktor yang turut mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai dan organisasi, baik dikarenakan faktor internal maupun eksternal, tetapi tetap saja SDM harus menjadi titik sentral dalam melaksanakan pembinaan bagi seluruh anggota manajemen.

Salah satu yang penting dalam suatu organisasi yang tidak dapat diabaikan adalah keberadaan sumber daya manusia yang memadai untuk pelaksanaan kegiatan usaha. Seorang karyawan paling tidak

harus memenuhi kompetensi minimal yang diperlukan agar pelaksanaan kerja dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2010:293) kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf, yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Dalam mendukung tujuan perusahaan, di dalam menjalankan persaingan di perlukan karyawan yang memiliki kinerja yang sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan. Bila target yang ditetapkan oleh perusahaan belum menunjukkan hasil yang optimal. Salah satu yang mungkin jadi penyebab hal tersebut adalah kinerja karyawan yang juga belum maksimal bahkan cenderung menurun. Maka untuk menjawab tantangan itu perusahaan harus memperbaiki bahkan menggali kembali kompetensi dari masingmasing karyawan sesuai dengan bidangnya, agar setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan lebih terarah dan dapat mendukung tujuan dari perusahaan. Hal tersebut yang mungkin akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, karena karyawan akan lebih bersemangat jika melakukan hal yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Dengan kualitas kompetensi yang baik maka karyawan akan semakin mudah bersaing namun banyaknya persaingan yang terjadi secara tidak etis. Persaingan yang tidak etis dapat mengundang tekanan maupun stress kerja yang terjadi pada karyawan akan berdampak kepada perusahaan. Stress adalah kondisi fisik dan

psikologis yang disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungannya. Selain itu, stres adalah “persiapan yang tidak disadari” oleh seseorang untuk menghindari atau menghadapi tuntutan-tuntutan lingkungannya, stress akibat kerja didefinisikan sebagai respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau keinginan pekerja. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja, apabila stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat orang bersangkutan bekerja.

Seperti halnya beban kerja fisik, metode yang digunakan untuk melakukan pengukuran beban kerja mental juga beragam, beban mental seseorang setelah melakukan pekerjaannya. Menurut Sunyoto Danang (2012:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Beban kerja merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat. Dan menurut Ambarawati (2014:21) beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaannya. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah personal yang ada. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Banyaknya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job description* membuat karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya. Mengulur waktu bekerja bahkan tidak konsisten dalam mengerjakan pekerjaannya, ini akan berdampak pula pada semangat kerja karyawan. Menurut Nitisemit Alex (2012:161) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara cepat dan lebih baik.

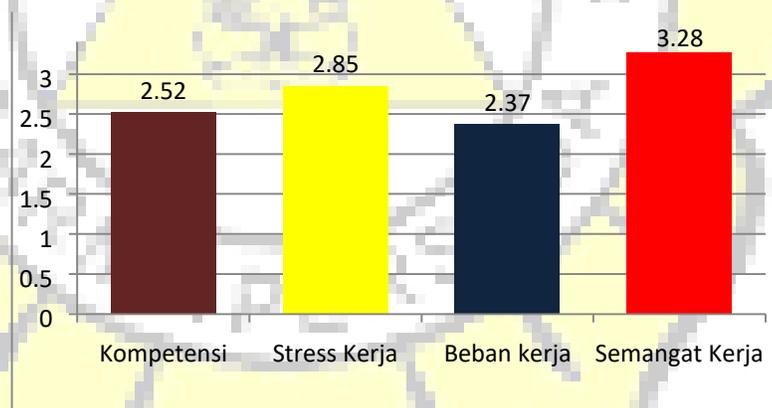
PT Doosan Cipta Busana Jaya adalah produsen Garment internasional yang berkantor pusat di Kawasan Berikat Nusantara, Cilincing Jakarta Utara yang didirikan sejak 15 Agustus 1998. Hasil produksi PT.Doosan Cipta Busana Jaya seperti blouse wanita, dress, rok, dan celana. PT. Doosan cipta Busana Jaya merupakan perusahaan garment yang dulunya beorientasi pada pasar dalam negeri dan luar negeri. PT Doosan Cipta Busana Jaya sudah berubah menjadi berorientasi 100% ekspor. Visi Perusahaan yaitu menjadi pusat mode global profesional dan kreatif yang berinovasi mode. Dan salah satu misi perusahaan yaitu untuk memahami dan memenuhi kebutuhan kostumer dan dinamika industri fashion.

Hasil wawancara dengan HRD PT Doosan Cipta Busana Jaya, ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini. Masalah tersebut berhubungan dengan kompetensi karyawan yang rendah yaitu kemampuan karyawan yang kurang baik dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas-tugas rutinnnya, hal tersebut dapat

dilihat adanya masalah yang terjadi dalam laporan hasil dari sample baju sering mengalami rusak atau ukuran tidak jelas. Kejadian tersebut dapat menjadi masalah untuk PT Doosan Cipta Busana Jaya dimana hasil sample yang jadi sangat pengaruh terhadap hasil produksi.

Data tersebut didukung pula dari kuisisioner pendahuluan yang penulis lakukan kepada 20% responden yang akan dijadikan populasi di PT

Doosan Cipta Busana Jaya yang menunjukkan adanya masalah terhadap kompetensi karyawan yang disebabkan oleh kemampuan karyawan yang kurang baik terhadap pelaksanaan tugas-tugas rutinnnya yang telah ditetapkan oleh tempat kerja yang dapat dilihat melalui gambar berikut:



(Data diolah Juni 2019 oleh penulis)

**Gambar Grafik 1.1 Hasil Kuesioner Pendahuluan Kompetensi, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan grafik diatas penulis melakukan penelitian awal dengan cara melakukan wawancara kepada pimpinan dan

menyebarkan kuesioner kepada 20 karyawan. Disimpulkan bahwa nilai interval kompetensi rata-rata sebesar 2,52 yang masuk dalam kategori interval tinggi, dan dapat dilihat pula bahwa nilai interval stress kerja dengan rata-rata sebesar 2,85 yang masuk dalam kategori interval tinggi juga, dan beban kerja rata-rata 2,37 yang masuk dalam kategori rendah. Sedangkan berdasarkan nilai interval semangat kerja rata-rata sebesar 3,28 yang masuk dalam kategori interval sangat tinggi.

**Tabel 1.2 Interval Kompetensi, Stress Kerja, Beban Kerja, dan Semangat kerja**

Skala Interval	Tingkat Persetujuan	Tingkat Penilaian Kompetensi	Tingkat Penilaian Stress Kerja	Tingkat Penilaian Beban Kerja	Tingkat Penilaian Semangat Kerja
1.00-1.74	Sangat Rendah				
1.75-2.49	Rendah			Rendah	
2.50-3.24	Tinggi	Tinggi	Tinggi		
3.25-4.00	Sangat Tinggi				Sangat Tinggi

Dari ketiga grafik dan tabel interpretasi nilai hasil tanggapan responden diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi masuk dalam kategori tinggi. Sedangkan stress kerja masuk dalam kategori interval tinggi juga dan untuk beban kerja ini pun berada pada interval tinggi terbukti dari interpretasi nilai hasil tanggapan responden yang dihasilkan. Namun semangat kerja yang dihasilkan di PT Doosan Cipta Busana Jaya terbilang baik. Berdasarkan data-

data tersebut, maka penulis tertarik mengkaji permasalahan yang terjadi di PT Doosan Cipta Busana Jaya mengenai Kompetensi dan stress kerja karyawan, apakah mempengaruhi kinerja karyawan sehingga penulis melakukan penelitian berjudul

**“Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Doosan Cipta Busana Jaya”**

**1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

**1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingginya tuntutan perusahaan dan perubahan yang sangat cepat, perkembangannya masalah yang sangat kompleks dan dinamis. Hal ini menyebabkan karyawan dituntut memiliki kompetensi kerja yang tinggi.
2. Karyawan yang selalu dikejar dengan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sering mengambil alih tanggung jawab pekerjaan yang seharusnya menjadi beban kerja orang lain. Masalah tersebut menimbulkan stress kerja pada karyawan.

3. Beban kerja yang telah ditetapkan oleh atasan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah disepakati dan mengambil jam kerja extra bila target tidak tercapai, hal ini membuat karyawan sering merasa kelelahan saat bekerja.
4. Kegelisahan karyawan dalam bekerja di tempat kerjanya salah satunya dipengaruhi oleh hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis sehingga membuat semangat kerja karyawan menurun.

#### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan masalah latar belakang penelitian dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi:

1. Kompetensi, Stres Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja di  
PT Doosan Cipta Busana Jaya
2. Seluruh Karyawan PT Doosan Cipta Busana Jaya
3. Aktifitas Pekerjaan di PT Doosan Cipta Busana Jaya

#### **1.2.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh signifikan pada semangat kerja di PT Doosan Cipta Busana Jaya.
2. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh signifikan pada Semangat kerja di PT Doosan Cipta Busana Jaya.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh signifikan pada Semangat kerja di PT Doosan Cipta Busana Jaya.
4. Untuk mengetahui apakah kompetensi, stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja di PT Doosan Cipta Busana Jaya.

### **1.3. Jangka Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di:

Nama Perusahaan : PT Doosan Cipta Busana Jaya

Alamat : Kawasan Berikat Nusantara Cakung-Cilincing

Jl. Madura V Blok D-18A Jakarta 14140

Jakarta Utara.

Tanggal Pelaksanaan : 05 Maret 2019 - 16 Agustus 2019

### **1.4. Tujuan Penelitian.**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi kerja, Stress kerja, beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja PT Doosan Cipta Busana Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap semangat kerja PT Doosan Cipta Busana Jaya
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja PT Doosan Cipta Busana Jaya
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja PT Doosan Cipta Busana Jaya.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Doosan Cipta Busana Jaya

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Doosan Cipta Busana Jaya dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi, stress kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan.

### 3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompetensi, stress kerja dan beban kerja serta dampaknya terhadap semangat kerja karyawan.

