

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah memberikan pengaruh yang kuat terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan telah memberikan 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 dimasa depan akan menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat produktifitas kerja pegawai atau 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 perlukan agar pelaksanaan kerja dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Menurut Sutisno (2010:293)

Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang 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 diharapkan oleh perusahaan. Bila target yang ditetapkan oleh perusahaan belum menunjukkan hasil yang belum optimal. Salah satu yang mungkin menjadi penyebab hal tersebut adalah kinerja karyawan yang belum juga maksimal bahkan cenderung menurun. Maka untuk menjawab tantangan itu perusahaan harus memperbaiki bahkan menggali kembali kompetensi dari masing-masing karyawan sesuai dengan bidangnya, agar setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan lebih terarah dan dapat mendukung tujuan dari perusahaan. Hal tersebut mungkin akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, karena karyawan akan lebih bersemangat jika melakukan hal sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Selain kompetensi, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka dibutuhkan sebuah komunikasi efektif yang terjadi dalam perusahaan. Komunikasi merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi juga merupakan pertukaran ide-ide dan informasi dua arah yang menuju tercapainya pengertian bersama. Komunikasi yang buruk membuat karyawan kurang antusias dalam melakukan tugasnya. Begitupun semakin efektif komunikasi yang di bina, maka akan semakin produktif juga karyawan dalam menjalankan

tugasnya. Komunikasi juga sebagai alat untuk meningkatkan kepercayaan, kerjasama, antusiasme para karyawan apabila karyawan merasa senang dan nyaman maka karyawan akan bersemangat bekerja.

Motivasi Kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan, bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Assad dalam Amirudin (2019:33) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja kuat dan lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Motivasi kerja seorang individu antara lain dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pemimpin. Pentingnya motivasi kerja karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal.

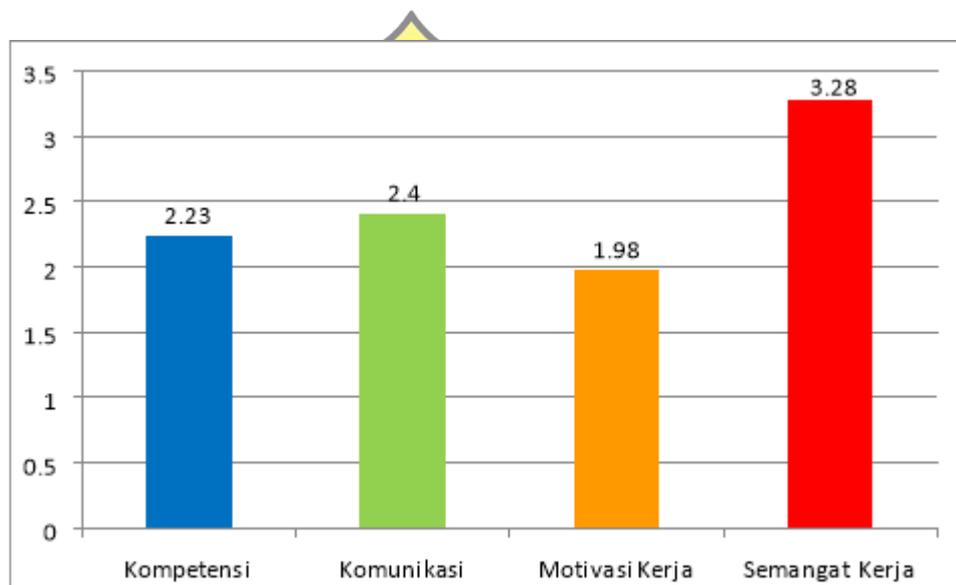
Banyaknya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job description* membuat karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya. Mengulur waktu bekerja bahkan tidak konsisten dalam mengerjakan pekerjaannya, ini akan berdampak pada semangat kerja karyawan. Menurut Nitisemito Alex (2012:161) semangat kerja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

PT Kharisma Saka Tunggal adalah *fabricator* kusen pintu jendela yang meliputi pembuatan, pemasangan dan penjualan untuk pembangunan dan renovasi baik apartemen, gedung, sekolah, rumah sakit, ruko, perkantoran maupun rumah tinggal. Hasil wawancara dengan HRD PT Kharisma Saka Tunggal, ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini.

Menurut *Human Resources Development* (HRD) Masalah tersebut berkaitan juga dengan kompetensi karyawan yang rendah yaitu kemampuan karyawan yang kurang baik dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas rutin-rutinnya, hal tersebut dapat dilihat adanya masalah yang terjadi dalam laporan hasil dari sample kayu *top coating* atau pengecatan yang sering mengalami kesalahan di warna. Kejadian tersebut dapat menjadi masalah untuk PT Kharisma Saka Tunggal dimana hasil sample jadi sangat berpengaruh terhadap hasil produksi. Pada komunikasi keluhan dari karyawan yang mengatakan bahwa mereka memiliki seorang pemimpin yang cenderung kaku dan terkesan galak, sehingga mereka merasa tertekan dan takut untuk mengemukakan pendapat dan berkomunikasi dengan pimpinan. Motivasi kerja menurut *Human Resources Development* (HRD) permasalahan yang terjadi yaitu dimana karyawan mengeluhkan tidak adanya bentuk apresiasi atau penghargaan yang didapat selama bekerja di perusahaan serta gaji yang tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Semangat kerja menurut *Human Resources Development* (HRD) semangat kerja karyawan PT

Kharisma Saka Tunggal cukup baik yang artinya semangat kerja yang dimiliki karyawan menjadi bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Data tersebut didukung pula dari kuisioner pendahuluan yang penulis lakukan kepada 20% responden yang akan dijadikan populasi di PT Kharisma Saka Tunggal yang menunjukkan adanya masalah dapat dilihat melalui gambar 1.1 sebagai berikut :



Gambar 1.1
Grafik Tanggapan Responden Tentang Kompetensi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Kharisma Saka Tunggal

Sumber : Data, Diolah tahun 2020

Berdasarkan grafik di atas mengenai penerapan kompetensi, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap semangat kerja di PT Kharisma Saka Tunggal. Jika melihat teori skala interval interpretasi nilai hasil menurut Sudjana (2016:79) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Penulis menemukan adanya kesenjangan hasil rata-rata tentang penerapan kompetensi, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap semangat kerja. Terlihat dari jawaban 24 responden hal ini sejalan dengan hasil wawancara kepada HRD PT Kharisma Saka Tunggal tentang kompetensi dengan rata-rata 2.23 yang artinya rendah, komunikasi dengan rata-rata 2.4 yang artinya tidak baik, motivasi kerja dengan rata-rata 1.98 yang artinya rendah juga, dan semangat kerja dengan rata-rata 3.38 yang artinya mencapai tingkat interval interpretasi sangat tinggi mengacu pada halaman nomor 53 pada tabel interpretasi.

Berdasarkan fenomena dan data-data di atas, Penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara kompetensi, komunikasi serta motivasi kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PT Kharisma Saka Tunggal, dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Kharisma Saka Tunggal.”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan, Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi, permasalahan di PT. Kharisma Saka Tunggal adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan yang rendah saat ini belum menunjang sesuai dengan pekerjaan karyawan, akibatnya pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, namun semangat kerja karyawan menunjukkan sangat tinggi.
2. Komunikasi karyawan yang tidak baik akibatnya terjadi *miss communication* antara atasan dan bawahan sehingga membuat karyawan kesulitan dalam bekerja, namun semangat kerja karyawan menunjukkan sangat tinggi.
3. Motivasi kerja yang rendah akibatnya karyawan kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya namun semangat kerja karyawan menunjukkan sangat tinggi.
4. Kurang efektifnya penerapan kompetensi, komunikasi dan motivasi kerja di PT Kharisma Saka Tunggal yang dapat menurunkan tingkat semangat kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompetensi, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap semangat kerja di PT Kharisma Saka Tunggal.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka perumusan yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Kharisma Saka Tunggal?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Kharisma Saka Tunggal?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja PT Kharisma Saka Tunggal?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja PT Kharisma Saka Tunggal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membahas pengaruh kompetensi, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pada PT Kharisma Saka Tunggal?
2. Untuk mengetahui dan membahas pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja di PT Kharisma Saka Tunggal.
3. Untuk mengetahui dan membahas pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja di PT Kharisma Saka Tunggal.
4. Untuk mengetahui dan membahas pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja di PT Kharisma Saka Tunggal.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan kompetensi, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap semangat kerja.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui kompetensi, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai kompetensi, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

