

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi menuntut perusahaan dapat menyesuaikan kondisi perusahaan dengan situasi yang ada. Perusahaan dituntut harus dapat mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki secara optimal. Perusahaan diharapkan menjadi suatu organisasi yang efektif dan efisien, agar mampu bersaing dengan para pesaingnya. Keunggulan yang dimiliki akan mampu menjadikan perusahaan bertahan ditengah ketatnya persaingan dunia usaha. Tantangan yang harus dihadapi dengan melakukan perubahan dan perbaikan manajemen pada setiap organisasi, dimana dengan menempatkan sumber daya manusia sebagai prioritas. Fokus pembinaan manajemen terkait dengan memberikan modal/bekal bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat diharapkan dimasa depan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan atau organisasi, baik dikarenakan faktor internal maupun eksternal, tetapi tetap saja sumber daya manusia harus menjadi titik dalam melaksanakan 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, karena kompetensi atau *competency* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas/pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang di persyaratkan. Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam mendukung tujuan perusahaan didalam menjalankan persaingan diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Bila target yang diharapkan perusahaan belum menunjukkan hasil yang belum optimal. Maka dapat dimungkinkan menjadi penyebab kinerja karyawan yang belum juga maksimal bahkan cenderung menurun. Untuk menjawab tantangan tersebut perusahaan harus memperbaiki kembali kompetensi dari masing-masing karyawan sesuai dengan bidangnya, agar setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan lebih terarah dan dapat mendukung tujuan perusahaan.

Selain kompetensi, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka dibutuhkan sebuah komunikasi efektif yang terjadi dalam perusahaan. Menurut Wibowo (2017:165) komunikasi adalah pertukaran informasi dan menarik kesimpulan sebagai presepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Komunikasi yang buruk membuat karyawan kurang antusias dalam melakukan tugasnya. Begitupun semakin efektif komunikasi

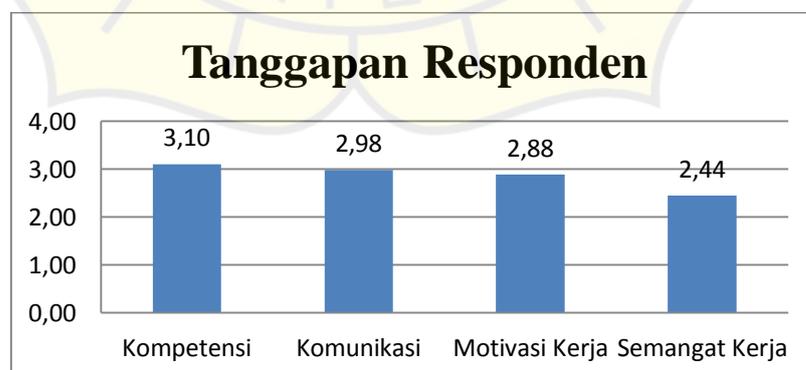
yang dibina, maka akan semakin produktif juga karyawan dalam menjalankan tugasnya. Komunikasi juga sebagai alat untuk meningkatkan kepercayaan, kerjasama, antusiasme para karyawan apabila karyawan merasa senang dan nyaman maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja.

Motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Amirudin (2019:33) Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dan lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Motivasi kerja individu antara lain dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil, penghargaan prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pemimpin. Pentingnya motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam 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 pekerjaannya, ini akan berdampak pada semangat kerja karyawan. Menurut Purwanto (2015:90) Semangat Kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian pada dirinya.

Berkaitan dengan hal-hal yang dikemukakan diatas, dapat dijelaskan PT Dai Nippon Printing Indonesia yang merupakan perusahaan yang memperkenalkan teknologi bahan kemasan fleksibel. Ini memproduksi beragam jenis produk sesuai dengan pesanan pelanggan. Setiap produk yang dipesan oleh pelanggan PT Dai Nippon Printing Indonesia selalu dibuatkan kontrak penjualan yang akan berlangsung selama jangka waktu yang disepakati. Berdasarkan wawancara dengan *HRD* PT Dai Nippon Printing Indonesia terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kompetensi kemampuan karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas rutinnnya. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya masalah yang terjadi dalam pencetakan warna produk yang sering mengalami kesalahan di warna. Kejadian tersebut dapat menjadikan masalah untuk PT Dai Nippon Printing Indonesia dimana sangat berpengaruh terhadap hasil produksi. Terjadi juga masalah pada komunikasi dimana pimpinan tidak menjelaskan perintah secara detail. Selain itu komunikasi secara langsung juga jarang terjadi dalam perusahaan antara atasan dan bawahan. Menurut *HRD* PT Dai Nippon Printing Indonesia permasalahan motivasi kerja yang terjadi adalah adanya keluhan karyawan dalam bekerja karyawan dalam bekerja dikarenakan kurangnya pemberian motivasi yang dilakukan atasan kepada karyawan. Menurut *HRD* PT Dai Nippon Printing Indonesia menurunnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dapat dilihat pada masalah yang terjadi dalam pencetakan warna produk yang sering mengalami kesalahan di warna. Selain itu, komunikasi

karyawan yang tidak baik antara atasan dan bawahan dan kurangnya pemberian motivasi dari atasan kepada karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan Jamilus dan Heryanto (2019:5) bahwa secara simultan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, secara tidak langsung kompetensi melalui motivasi ada pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, komunikasi melalui motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di daerah kesejahteraan rakyat sekretariat kota Padang, Indonesia.

Dari hasil wawancara diatas penulis melakukan pra kuesioner terhadap 22 karyawan PT Dai Nippon Printing Indonesia dimana dari hasil pengolahan data dapat hasil yang dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut :



Gambar 1.1

**Grafik Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Karyawan Pada PT Dai Nippon Printing Indonesia
Sumber : Data diolah oleh penulis 2021**

Berdasarkan gambar 1.1 dan tabel interpretasi 3.4 dapat dijelaskan bahwa kompetensi sebesar 3,10 artinya kompetensi karyawan PT Dai Nippon Printing Indonesia baik atau sesuai dengan bidang pekerjaannya. Untuk komunikasi sebesar 2,98 artinya karyawan di PT Dai Nippon Printing Indonesia terjalin komunikasi dengan baik. Untuk motivasi kerja sebesar 2,88 artinya motivasi kerja di PT Dai Nippon Printing Indonesia tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya untuk semangat kerja sebesar 2,44 artinya semangat kerja karyawan rendah. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan semangat kerja karyawan meskipun dengan kompetensinya sesuai, komunikasi antar karyawannya baik dan Motivasi kerjanya baik.

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara kompetensi, komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dai Nippon Printing Indonesia, dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Dai Nippon Printing Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan, Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada PT Dai Nippon Printing Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi karyawan di PT Dai Nippon Printing Indonesia memiliki kemampuan baik sesuai pekerjaannya namun belum dapat mendorong semangat kerja karyawan PT Dai Nippon Printing Indonesia
2. Komunikasi karyawan berjalan dengan baik namun semangat kerja karyawan PT Dai Nippon Printing Indonesia rendah
3. Motivasi kerja sudah baik namun semangat kerja karyawan PT Dai Nippon Printing Indonesia rendah

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel kompetensi, komunikasi dan motivasi kerja dan semangat kerja karyawan pada PT Dai Nippon Printing Indonesia. Sedangkan karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah 110 karyawan tetap PT Dai Nippon Printing Indonesia.

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 karyawan pada PT Dai Nippon Printing Indonesia?

2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dai Nippon Printing Indonesia?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dai Nippon Printing Indonesia?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dai Nippon Printing Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Dai Nippon Printing Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dai Nippon Printing Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan PT Dai Nippon Printing Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Dai Nippon Printing Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, berbagai macam kegunaan yang dapat dipelajari. Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kompetensi, komunikasi yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan yang ada di perusahaan dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kompetensi, komunikasi dapat ditelaah lebih dalam.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi PT Dai Nippon Printing Indonesia

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT Dai Nippon Printing Indonesia mengenai kompetensi dan komunikasi sebagai peningkat semangat kerja melalui motivasi kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompetensi dan komunikasi.