BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di zaman globalisasi semakin modern banyak cara yang dapat di lakukan perusahaan untuk mewujudkan tujuan ataupun visi dan misinya. Negara Indonesia adalah negara berkembang yang tidak bisa lepas dari kehidupan perekonomian yang selalu banyak perubahan naik dan turun. Disetiap perusahaan memiliki visi dan misi yang berbeda beda untuk membangun perusahaan yang sukses. Perusahaan akan mempertahankan semaksimal mungkin untuk bertumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya. Faktor yang paling terpenting di perusahaan adalah sumber daya manusia, sebagai semangat, inspirasi, motivasi dan sebagai otak berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia memberikan pengaruh yang sangat besar semakin baik yang dimiliki suatu perusahaan maka suatu kinerja dari perusahaan itu sendiri. Dan sebaliknya jika semakin rendah kualitas mutu sumber daya manusia yang dimiliki perusaan maka akan terjadi menurunnya dan pada akhirnya perusahaan itu hancur.

Sumber daya manusia itu adalah penggerak dan pelaksana seluruh kegiatan yang ada di perusahaan. Perusahaan harus menjalankan berbagai macam usahanya dengan apa yang dimiliki oleh karyawan agar perusahaan bisa bertahan dalam persaingan yang ketat. Perusahaan tidak akan mencapai sebuah tujuan yang diinginkan, jika karyawan di perusahaan tersebut tidak bekerja dengan baik. Perusahaan berusaha agar karyawan yang dimilikinya mempunyai prestasi yang baik dalam memberikan produktivitas yang maksimal. Produktivitas karyawan bagi perusahaan sangatlah penting sebagai mengukur keberhasilan suatu perusahaan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mengembangkan dorongan kerja atau penyemangat kerja. Mempunyai rasa semangat kerja yang tinggi tergambar, jika motivasi kerja yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan tujuan perusahan. Karyawan adalah sangat penting, jadi karyawan di inginkan akan memberikan jasa kerja sampai tujuan perusahaan tercapai. Di perusahaan sering terjadi kesalahan dalam mengatur karyawan. Kesalahan itu dimana mengoptimalkan motivasi kerja dan kompetensi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja. Bagi karyawan yang

tingkat kapasitas yang tinggi akan memberikan keuntungan dalam diri sendiri seperti pemberian kompensasi, meningkatnya gaji, dan akan semakin mahir dalam bidang pekerjaannya masing – masing. Maka dari itu seorang pemimpin harus memperhatikan seluruh karyawan terhadap faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja.

Yang terpenting bagi pemimpin perusahaan adalah memberikan motivasi kepada seluruh karyawan agar lebih aktif dan memberikan kinerja yang lebih maksimal. Motivasi yang sudah diberikan oleh pemimpin akan meningkatnya produktivitas kerja hingga tanggung jawab untuk memajukan produksi semakin luas. Motivasi kerja ialah penggerak keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan tujuan memuaskan perusahaan. Motivasi juga dapat mendorong dan mewajibkan karyawan untuk menggapai sasaran , dan membantu dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kompetensi merupakan keahlian kerja setiap individu yang memenuhi aspek pengetahuan, keahlian, sikap kerja yang sesuai dengan yang diharapkan.didalam perusahaan. Pengembangan kompetensi diperlukan peran dalam perusahaan dan karyawan. Sebab itu, karyawan dan perusahaan harus menyatukan dan menciptakan kompetensi yang baik agar tercapainya tujuan perusahaan. Pentingnya mengembagkan kompetensi di dalam diri di setiap individual. Jika kita lihat dari pandangan karyawan kompetensi sangat perlu dikembangkan untuk karir kedepannya. Sementara dari sisi perusahaan juga tidak kalah penting agar tujuan yang sudah dibuat sejak awal tercapai lebih cepat.

Semangat kerja yang tinggi akan mendapatkan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan berdampak buruk untuk perusahaan seperti banyaknya karyawan berpindah, meningkatnya absensi kehadiran, dan produktifitas yang menurun . Semangat kerja adalah situasi kerja yang berada di suatu organisasi atau perusahaan yang menunjukkan bahwa ada rasa antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan lebih produktif kembali.

Penilaian kinerja karyawan yaitu bagian yang paling penting untuk menghasilkan suasana yang bagus dan akan menaikan laba. Penilaian kinerja akan memajukan semangat kerja karyawan. Saat mulai penilaian kinerja karyawan dapat mengalami beberapa masalah seperti penuh emosi dari yang menilai jadi ada beberapa berakibat nilai yang kurang adil. Berdasarkan hasil riset PT. Indihome

(Cabang STO Kaliabang), bahwa para karyawan yang bekerja di PT. Indihome (Cabang STO Kaliabang) yang kurang bersemangat dalam menjalalankan pekerjaannya, yang mempengaruhi mereka tidak mencapai target yang sudah ditentukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja dan kompetensi kerja yang terdapat di PT. Indihome (Cabang STO Kaliabang).

PT.Indihome (Cabang STO Kaliabang) adalah perusahaan yang berjalan dibidang telekomunikasi. Fenomena yang ada diperusahaan tersebut adalah adanya karyawan yang diwajibkan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai target yang telah ditentukan. Adanya hal tersebut menyebabkan karyawan harus terus meningkatkan kompetensi kerja dalam bekerja. Yang dirasakan oleh karyawan adalah merasa lamanya untuk naik Jabatan, karena syarat ditentukan dari kompentensi yang baik dan dapat suatu prestasi tetapi tidak dilakukan kenaikan jabatan terhadap karyawan, maka dari itu dapat berbanding balik jika kenaikan jabatan tidak dilakukan karena adanya keterlambatan kenaikan jabatan mengakibatkan menurun nya kualitas kerja karyawan, sehingga karyawan tidak semaksimal mungkin didalam pekerjaannya. . Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan juga rendah, halini terlihat dari Sebagian karyawan yang tidak termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya pemberian motivasi yang dilakukanatasan kepada karyawan. Serta lingkungan kerja yang kurang mendkung, karywan kurang merasa nyaman dalam bekerja.

Di PT.Indihome pun mempunyai masalah dalam perekrutan karyawan yang tidak melihat kriteria yang harus dipenuhi dalam aturan perusahaan.banyak karyawan yang bekerja dan menghasil kinerja yang kurang seperti tidak mencapai target, dan tidak dapat berkomunikasi dengan baik.penyebab dalam perekrutan yang salah akan berdampak besar untuk perusahaan. Penyebab salah dalam perekrutan karyawan adalah salah memilih karyawan yang tidak memiliki kriteria perusahaan contohnya seperti banyak karyawan yang kurang dalam pengetahuan dikarenakan perekrutan yang salah memilih tidak sesuai penempatan. Para karyawan juga memiliki kecemasan dimana-mana yang dapat merugikan perusahaan itu juga termasuk dalam kesalahan dalam perekrutan karyawan contohnya kegelisahan karyawan yang dikarenakan tidak dapat mengerjakan pekerjaan yang kurang mereka kuasai. Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu,

sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan hanya karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan tema "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indihome (Cabang STO Kaliabang)**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dapat disimpulkan adalah :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?

2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ?

3. Apakah Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini:

1. Mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja Karyawan ?
2. Mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Semangat kerja Karyawan ?
3. Mengetahui apakah Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan ?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang di peroleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagisemua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain:

a. Bagi penulis

Menambahkan suatu wawasan atau informasi pengetahuan untuk peneliti yang akan datang dan yang berhubungan dengan suatu informasi tentang pengertian Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Semangat Kerja.

b.Bagi Pembaca

Menambahkan suatu wawasan atau informasi pengetahuan untuk peneliti yang akan datang dan yang berhubungan dengan suatu informasi tentang pengertian Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Semangat Kerja.

c. Bagi Perusahaan

Manfaatnya yaitu membantu pihak manajemen dalam meningkatkan pengendalian internal terhadap siklus pendapatan, serta memberikan masukan atau rekomendasi

kepada pihak manajemen terhadap pengendalian internal yang sudah diterapkan.

1.5 Batasan Masalah

Supaya dalam suatu penelitian lebih fokus, sempurna, dan terarah maka si penulis membatasi materi dalam penelitian tersebut atau dibatasi oleh variabel – variabelnya agar tidak disebar luas materi dalam penelitiannya. Maka penulis membatasi tentang "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Indihome (Cabang STO Kaliabang).

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi 5 bagian dan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang : latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dalam penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang : landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang masalah objek penelitian yang berkaitan dengan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik pengelolaan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi tentang objek penelitian, deskripsi data penelitian, dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini penulis memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian dan pembahasan serta implementasi manajerial yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.