

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu kekayaan atau aset utama dari suatu perusahaan. Menurut Yani (2012) Dalam Mulyadi (2015) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dari pernyataan tersebut, peran manusia sangat menentukan keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha memperoleh, menempatkan dan mempertahankan manusia yang *qualified* (memenuhi standar yang dibutuhkan pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Manajemen SDM yang baik akan menciptakan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi memiliki berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan organisasi. Sasaran-sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan cara melibatkan aspek-aspek sumber daya yang terdapat dalam organisasi tersebut. Begitu

pentingnya sumber daya manusia maka organisasi hendaknya memberikan semangat kerja kepada pegawai, sehingga dapat merangsang pegawai untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja organisasi. Faktor semangat kerja sudah semestinya diketahui oleh para pemimpin atau karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja pegawai. (Febrianti, dkk (2020))

Berdasarkan hasil interview dengan manajer HRD PTPN IX (Persero) mengenai fenomena yang terjadi pada semangat kerja karyawan PTPN IX (persero) kebun kaligua. Bapak Budi Triyono menyampaikan capaian produksi tanaman teh mengalami penurunan yang cukup signifikan. Capaian produksi teh hanya 63,48% dari target RKAP dan menurun 15,13% dari tahun 2018. Berdasarkan hasil interview tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan pada PTPN IX kebun Kaligua menurun yang menyebabkan produksi teh mengalami penurunan dari target RKAP.

Faktor yang memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan

salah satunya adalah kompetensi, Kompetensi Menurut Emron dan Yohny dalam Febrianti, dkk (2020) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap, perilaku, kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi dan memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran tiada henti.

Fenomena PTPN IX (Persero) Kaligua pada kompetensi yaitu adanya kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan sebagai Pengelola keuangan yang kompetensinya dipersyaratkan pendidikan S1 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional seperti sekretaris dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Menurut penelitian yang dilakukan Febrianti (2020) dan Saputra (2017) menghasilkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Namun, pada penelitian Suwantonno (2019) dan Nellitawati (2020) menghasilkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Selain kompetensi, semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan kerja. Fenomena PTPN IX (Persero) Kaligua berdasarkan dari hasil interview dengan pihak PTPN IX (Persero). Pada penempatan kerja karyawan masih adanya jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Penempatan kerja yang memperhatikan kesesuaian pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Candra, dkk (2020), yolanda (2017), saputra, dkk (2017), kusuma, dkk (2021) menghasilkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Yolanda (2017) penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Fenomena iklim kerja yang terjadi pada PTPN IX (persero) Kaligua berdasarkan dari hasil interview dengan beberapa pihak PTPN IX (Persero). ditemukan adanya fakta bahwa ada beberapa karyawan yang memiliki hubungan kurang begitu dekat sehingga terjadi adanya kesenjangan antar karyawan dan ini secara tidak langsung membuat kerjasama dalam penyelesaian masalah dan pekerjaan ditempat kerja menjadi kurang optimal dan berpengaruh pada iklim kerja. Fenomena lainnya yang peneliti temui yaitu ada karyawan yang hanya terpaku pada *job description* -nya saja, sehingga karyawan tersebut cenderung enggan melakukan pekerjaan lain diluar bagian pekerjaan yang karyawan tersebut lakukan sehingga karyawan karyawan tersebut kurang menghiraukan hal

lain selain hanya pekerjaan yang sesuai dengan *job description*-nya ini menimbulkan kurangnya kerjasama antar karyawan dan jarang untuk saling bertukar pikiran dalam penyelesaian masalah. Menurut penelitian yang dilakukan Feriyana (2020) dan Damanik (2019) bahwa iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan Kastini (2018) iklim kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

PT Perkebunan Nusantara IX (Persero) adalah perusahaan di Indonesia di bidang perkebunan yang merupakan anak perusahaan dari PT Perkebunan Nusantara III. Perusahaan ini membudidayakan tanaman tahunan dan tanaman semusim (Karet, Teh, Kopi dan Tebu) dan agrowisata. PT perkebunan nusantara IX (Persero) Kaligua adalah salah anak perusahaan dari PTPN IX (Persero) yang bergerak membudiyakan tanaman teh, tanaman jeruk dan agrowisata. Jenis penelitian ini merupakan bentuk pengembangan dari penelitian Dana Sudiana (2018) dengan judul “Pengaruh Penempatan Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menambahkan variabel kompetensi dan iklim kerja bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada perusahaan PTPN IX (Persero) kebun kaligua di Brebes.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya maka penulis merumuskan masalah

sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi, penempatan kerja serta iklim kerja berpengaruh simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PTPN IX (persero) Kaligua?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PTPN IX (persero) Kaligua?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PTPN IX (persero) Kaligua?
4. Apakah iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PTPN IX (persero) Kaligua?

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan spesifik, serta menghindari terjadinya tumpang tindih dengan masalah lain diluar wilayah penelitian. Maka penelitian ini dibatasi pada kebijakan manajemen perusahaan dalam hal kompetensi, penempatan kerja, iklim kerja dan semangat kerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan utama yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kompetensi, penempatan kerja dan iklim kerja berpengaruh simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PTPN IX (persero) Kaligua.
2. Untuk menganalisis kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PTPN IX (persero) Kaligua.
3. Untuk menganalisis penempatan kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap semangat kerja karyawan pada PTPN IX (persero) Kaligua.

4. Untuk menganalisis iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PTPN IX (persero) Kaligua.

E. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam manajemen sumber daya manusia baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh keragaman tenaga kerja, kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi terhadap komitmen organisasi.
- b. Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khusus dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Pihak Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan manajemen SDM serta mempertahankan kebaikan - kebaikan dari proses - proses tersebut.

b. Pihak Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis mendapatkan pengetahuan tentang kebijakan manajemen SDM perusahaan terutama pada kebijakan studi model rekrutmen, seleksi, penempatan kerja serta kinerja karyawan sehingga penulis mampu mempersiapkan diri guna menjadi SDM yang bermutu.

