

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada umumnya, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan untuk kemajuan perusahaannya. Satu ungkapan yang dapat menggambarkan seluruh aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mendapatkan orang-orang baik dan mempertahankannya. Pemilik atau pemimpin perusahaan akan mudah mewujudkan impiannya membangun perusahaan terbaik melalui orang-orang terbaik tersebut.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Persaingan dan perubahan lingkungan usaha yang mengakibatkan keadaan ekonomi dan bisnis berfluktuasi dengan cepat. Hal ini menuntut kemampuan perusahaan dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, untuk menganalisa dampak perubahan terhadap perusahaan dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan usaha tersebut.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Kompetensi sangatlah berpengaruh terhadap prestasi kerja, kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan

atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

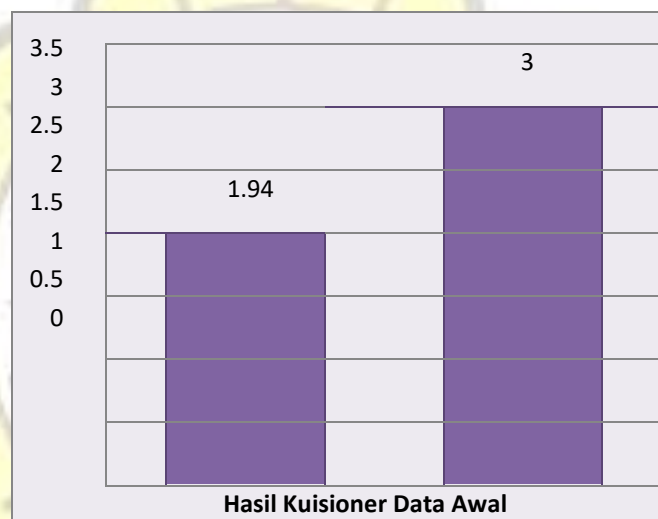
Hasil wawancara dengan GA (General Affair) TIKI Bekasi, ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini. Masalah tersebut yaitu berhubungan dengan kompetensi karyawan yang kurang baik yaitu karyawan TIKI Bekasi tidak mampu melakukan pekerjaan atau tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja dengan baik, masalah tersebut meliputi beberapa kiriman yang diantar oleh karyawan rusak ketika sampai di tempat tujuan dan bahkan ada pula karyawan yang menghilangkan paket barang customer.

**Tabel 1.1 Tabel Laporan
Masalah Yang Terjadi
Dalam Pengiriman Barang**

No	Periode Bulan	Data Masuk
1.	Agustus 2017	Barang Hilang : 1x Kejadian Barang Rusak : 2x Kejadian
2.	September 2017	Barang Hilang : 0x Kejadian Barang Rusak : 3x Kejadian
3.	Oktober 2017	Barang Hilang : 2x Kejadian Barang Rusak : 2x Kejadian
4.	November 2017	Barang Hilang : 1x Kejadian Barang Rusak : 1x Kejadian
5.	Desember 2017	Barang Hilang : 2x Kejadian Barang Rusak : 0x Kejadian

6.	Januari 2018	Barang Hilang : 0x Kejadian Barang Rusak : 3x Kejadian
7.	Februari 2018	Barang Hilang : 0x Kejadian Barang Rusak : 1x Kejadian
8.	Maret 2018	Barang Hilang : 1x Kejadian Barang Rusak : 2x Kejadian

Data tersebut didukung pula dari kuisisioner pendahuluan yang penulis lakukan kepada 20% responden yang akan dijadikan populasi di TIKI Bekasi yang menunjukkan adanya masalah terhadap kompetensi karyawan yang disebabkan oleh kemampuan karyawan yang kurang baik terhadap pelaksanaan tugas-tugas rutinnnya yang telah ditetapkan oleh tepat kerja sebesar 1,94. Yang dapat dilihat pula melalui gambar berikut :

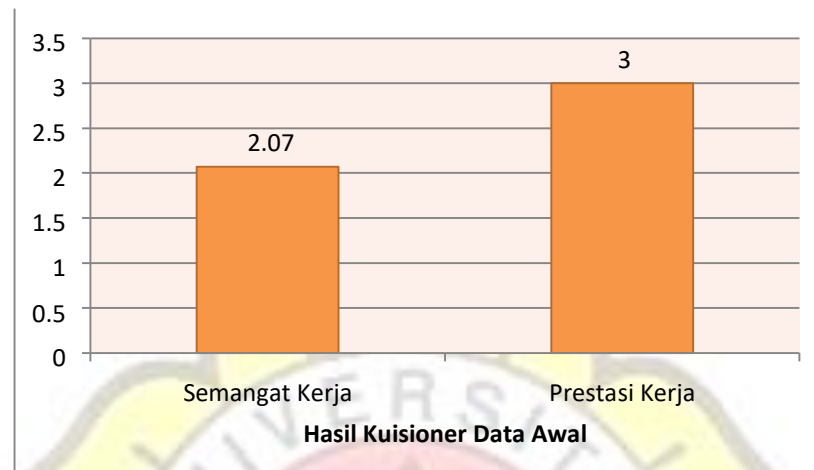


Gambar Grafik 1.1

Hasil Kuisisioner Pendahuluan Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan

Selain masalah kompetensi, semangat kerja juga dipengaruhi oleh kegelisahan karyawan yang tinggi. Kegelisahan karyawan dalam bekerja di tempat kerjanya salah satunya dipengaruhi oleh hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis. Hal ini membuat karyawan merasa gelisah dalam bekerja dan berada di lingkungan kerjanya, sehingga

semangat karyawan untuk bekerja menurun sebesar 2,07. Sehingga membuat karyawan cenderung menunda untuk menyelesaikan pekerjaannya.



Sumber : Data Diolah Penulis Dalam Penelitian

Gambar Grafik 1.2 Hasil Kuisisioner Pendahuluan Semangat kerja dan Prestasi Kerja Karyawan

Semangat kerja yang rendah yang dimiliki oleh karyawan TIKI Bekasi tidak membuat prestasi kerja karyawan rendah, karena dari hasil wawancara dengan General Affair dan kuisisioner yang disebar kepada 20% dari total responden dapat dilihat bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan TIKI Bekasi mencapai 3,00.

**Tabel 1.2 Interval Kompetensi,
Semangat Kerja dan Prestasi Kerja**

Skala Interval	Tingkat Persetujuan	Tingkat Penilaian Kompetensi	Tingkat Penilaian Semangat Kerja	Tingkat Penilaian Prestasi Kerja
1,00-1,74	Sangat Tidak Setuju			
1,75-2,49	Tidak Setuju	Rendah	Rendah	
2,50-3,24	Setuju			Baik
3,25-4,00	Sangat Setuju			

Dari masalah tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan yang terjadi di TIKI Bekasi mengenai kompetensi dan semangat kerja, apakah mempengaruhi prestasi kerja karyawan sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Operasional Di TIKI Bekasi”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan TIKI Bekasi pada bagian Operasional tidak mampu melakukan pekerjaan atau tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja dengan baik.
2. 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

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi permasalahan ini yang ada hanya berkaitan dengan kompetensi dan semangat kerja karyawan serta prestasi kerja pada bagian operasional di TIKI Bekasi. Prestasi kerja dipilih karena akan membantu perusahaan dalam menilai karyawan yang memiliki kerja bagus sehingga membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya secara efektif dan efisien.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka beberapa pokok permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi dan semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di TIKI Bekasi?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja di TIKI

Bekasi?

3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di TIKI

Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi dan semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di TIKI Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja di TIKI Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di TIKI Bekasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan kompetensi dan semangat kerja yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan di TIKI Bekasi.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini langsung pada kondisi yang sebenarnya maka penulis dapat mengetahui dan memperoleh pengetahuan antara teori dan kenyataan yakni mengenai pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan

TIKI Bekasi.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya kompetensi dan semangat terhadap prestasi kerja karyawan pada TIKI Bekasi.

