

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Setiap perusahaan, ingin memiliki karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan tugasnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok di dalam perusahaan atau organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan tersebut dapat menentukan suksesnya sebuah perusahaan. Kinerja karyawan sangat bergantung pada tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias. Karyawan dengan semangat tinggi biasanya positif, optimistis, kooperatif, dan suportif terhadap tugasnya. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan tanggung jawabnya.

Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi memiliki ciri-ciri bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dan juga dapat bekerja sama dengan tim. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, akan lebih cepat dalam

menyelesaikan pekerjaan, kesalahan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, dan penurunan kinerja karyawan dapat ditekan. Kondisi seperti inilah yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Boyatzis (dalam Donni Priansa, 2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketepatan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil yang diinginkan.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk menciptakan budaya semangat kerja yang tinggi.

Menurut George Klemp (dalam Emron et al., 2017) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya, setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Selain kompetensi, lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa dampak positif terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik bagi perseorangan maupun sebagai kelompok. Setiap perusahaan tentu memiliki lingkungan kerja yang disiplin. Ketika

tingkat kedisiplinan kerja pada lingkungan kerja, tentunya akan menambah semangat dan motivasi kerja terhadap karyawannya. Kedisiplinan kerja dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan tanpa paksaan.

PT. Chitose Indonesia Manufacturing didirikan pada tahun 1979 untuk menopang pertumbuhan ekonomi dan sosial dengan mulai memproduksi kursi-kursi berteknologi tinggi. Kemudian mulai beroperasi komersial sejak tahun 1980 bekerja sama dengan Chitose Japan. Pada tahun 1981 merupakan pendirian PT. Chitose Indonesia Manufacturing Limited. Kemudian pada tahun 1986 sebagai awal ekspor ke Jepang. Pencapaian ISO 9001:2000 terjadi pada tahun 2004 dan ISO 9001:2008 pada tahun 2010. Di tahun 2013 nama perusahaan berubah menjadi PT. Chitose Internasional.

PT. Chitose Internasional Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Dalam bisnisnya, PT Chitose Internasional Tbk. mengolah bahan mentah menjadi produk jadi sehingga menghasilkan produk seperti kursi lipat, perangkat mebel kantor, sekolah, rumah tinggal, dan tempat tidur rumah sakit. Perusahaan memiliki peralatan yang canggih, jejaring yang lebih luas, dan pilihan produk yang lebih banyak. PT. Chitose Internasional Tbk. selalu mencoba untuk memperhatikan kebutuhan konsumennya. Perusahaan ini juga selalu berusaha untuk menerima masukan dari para distributor dan agennya; untuk mencipta dan membuat inovasi dalam produk Chitose. Kepuasan konsumen Chitose adalah tujuan utamanya.

PT. Chitose Internasional Tbk. mempunyai karyawan sebanyak 589 orang yang terdiri dari beberapa bagian yang dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. 2020

No.	Nama Departemen	Jumlah
1	GENERAL	1
2	ADMINISTRASI	2
3	CORPORATE SECRETARY	2
4	QUALITY ASSURANCE	1
5	INTERNAL AUDIT	2
6	ACCOUNTING	14
7	FINANCE	9
8	PURCHASING	7
9	IT	4
10	ASET MANAGEMENT	2
11	HC & GA	43
12	PRODUKSI	2
13	PRODUKSI STEEL	245
14	NURSING BED	24
15	WOODLINE	31
16	C-PRO	7
17	QUALITY CONTROL	25
18	ENGINEERING	37
19	PPIC	47
20	MARKETING	1
21	MKT & SYSTEM DEVELOPMENT	5
22	MARKETING - SALES	40
23	E-CATALOGUE	6
24	MARKETING ADM	4
25	MARKETING. (SHOWROOM SURABAYA)	3
26	MARKETING (SHOWROOM KEBON JERUK)	2
27	TRADING	3
28	B2C & AS PROJECT	5
29	MKT PROJECT	1
30	R & D	10
31	GLOBAL SOURCING	2
32	MSD	2
TOTAL		589

Sumber: Data Internal PT. Chitose Internasional Tbk. 2020

Berdasarkan data tersebut, PT. Chitose Internasional Tbk. memiliki jumlah karyawan cukup besar. Itu menunjukkan bahwa, perusahaan ini sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Dengan kualitas karyawan terbaik, tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan. Untuk menjaga kualitas dan kinerja karyawan, tentunya harus menjaga pula semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan inilah yang dipengaruhi oleh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Kompetensi pada PT. Chitose Internasional Tbk. terbagi menjadi dua, yaitu *soft competency* dan *hard competency*. *Soft competency* merupakan kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar

manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contohnya adalah kepemimpinan, komunikasi, hubungan *interpersonal*, dan lain-lain. *Hard competency* merupakan jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis pekerjaan. Contohnya seperti bagian produksi, analisis keuangan, perencanaan sumber daya manusia, dan lain-lain. Kemampuan karyawan senantiasa dikelola secara maksimal dan tepat sasaran melalui metode dan sistem pelatihan yang efektif dan efisien. Informasi implementasi pengembangan kompetensi karyawan ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 1.2 Pengembangan Kompetensi

Kegiatan	Tanggal	Penyelenggara	Peserta
<i>Triplay – Personal Value</i>	5 dan 13 Maret 2019	Trisula Corporate	8 orang
<i>Triplay – Leadership</i>	11 April 2019	Trisula Corporate	5 orang
<i>Triplay – Thinking Ability</i>	14 Mei 2019	Trisula Corporate	9 orang
<i>Triplay – Commitment</i>	25 Juni 2019	Trisula Corporate	9 orang
<i>Theocentric Motivation Digital</i>	10 Oktober 2019	Digima Asia	45 orang

Sumber: Data Internal PT. Chitose Internasional Tbk. 2019

Lingkungan kerja di PT. Chitose Internasional Tbk. secara fisik telah disediakan dan diupayakan senyaman mungkin seperti pencahayaan, ventilasi udara, AC, sekat pemisah setiap unit kerja, kebersihan ruangan dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik hubungan antara karyawan baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan dan bawahan telah diatur dalam peraturan perusahaan, kebijakan, dan kode etik.

Kemudian disiplin kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk. telah diatur dalam aturan internal perusahaan baik dalam peraturan kantor, kebijakan, SOP, kode etik, dan peraturan lainnya yang berlaku.

Dengan adanya kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja diharapkan dapat memelihara semangat kerja karyawan. Sehingga, dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya mampu mendukung tujuan operasional perusahaan secara optimal.

Penelitian terdahulu menurut Astuti (2015) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian terdahulu menurut Tri (2016) menunjukkan hasil bahwa disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja

karyawan. Jaya (2017) pada penelitiannya membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Tetapi sampai saat ini belum dapat diketahui secara pasti apakah kondisi kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dapat memelihara semangat kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Karena dalam hal ini belum dilakukan evaluasi oleh pihak PT. Chitose Internasional Tbk. maupun pihak lainnya. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu kiranya diteliti sejauh mana pengaruh positif dari kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Untuk itu judul yang akan ditetapkan dalam penelitian ini adalah: **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.)**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pada PT. Chitose Internasional Tbk.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk.
3. Bagaimana disiplin kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk.
4. Bagaimana semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.
5. Bagaimana pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh antara kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompetensi pada PT. Chitose Internasional Tbk.
2. Lingkungan kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk.
3. Disiplin kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk.
4. Semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.

5. Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Penulis

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat menambah dan juga untuk mengetahui pengetahuan teoritis yang terdapat di literatur-literatur selama mengikuti perkuliahan, membandingkan hasil penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan dan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya ilmu manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam kegiatan maupun pengambilan keputusan bagi pihak perusahaan.

3. Peneliti Lain

Hasil penelitian ini, juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja karyawan, serta sebagai titik tolak bagi penelitian lain yang lebih luas dan mendalam dengan topik yang sama dan juga untuk menambahkan khazanah pustaka dalam lingkungan akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Chitose Internasional Tbk. yang beralamat di Jalan Industri III. No. 5 Utama. Cimahi Selatan. Kota Cimahi. Kode Pos 40533. Penelitian ini direncanakan selama kurang lebih dua bulan yaitu dari mulai Desember 2020 sampai dengan Bulan Januari 2021.