

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi, untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik dan profesional untuk mengatur orang secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Suatu perusahaan dapat berkembang dan maju maupun hancur diakibatkan oleh pengelolaan manajemen yang tidak profesional.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada Sumber daya manusia. Tugas dari MSDM sendiri adalah untuk mengelola unsur manusia menjadi pekerja yang baik dan puas akan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Manusia merupakan unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peranan manusia mustahil suatu organisasi akan berjalan dengan baik.

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, yang memiliki motivasi kerja, kreativitas dan semangat kerja, sehingga memiliki potensi untuk mengembangkan karir dan berkesempatan berkarir. Semakin pesatnya perkembangan dan dinamika lingkungan, baik ditataran lokal, nasional, maupun global yang disertai dengan situasi yang sulit diprediksi, menuntut untuk setiap organisasi berinovasi mampu berkreasi serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi guna meningkatkan kemampuan perusahaan dalam

meningkatkan daya saing. Setiap perusahaan mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tujuannya agar perusahaan tersebut mampu dan siap menghadapi pesaing (*Competitor*) yang semakin tidak terkendali. Semua itu dapat tercapai apabila karyawan mampu memberikan kinerja terbaik guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Poltak (2018:7) menyatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Dalam proses organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan berbagai kegiatan seperti seleksi pegawai, penerimaan, pelatihan dan pengembangan, penggajian, evaluasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan berbeda-beda sesuai dengan ketentuan perusahaan atau organisasi masing-masing.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2013:10).

Sumber daya yang mempunyai kompetensi yang meliputi bagaimana cara membaca dan memahami lingkungan kerja, membangun karingan kemitraan, memahami pentingnya tanggung jawab sosial, mengelola kompleksitas,

menggunakan teknologi dan informasi serta mendorong kreatifitas yang dimilikinya untuk digali dan dikembangkan di lingkungan kerja atau perusahaan. Pada kenyatannya sumber daya manusia yang handal mampu meningkatkan kreativitas, kesempatan karir yang berdampak pada semangat kerja melalui pengalaman kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan penelitian awal melalui wawancara dengan beberapa karyawan pada PT Universal Bandung, terdapat beberapa kendala yang menunjukkan kurangnya kreatifitas karyawan sehingga kesempatan untuk berkarir di lingkungan kerja sangat terbatas, fenomena ini dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya semangat kerja menurun yang mengakibatkan karyawan kurang optimal dalam menjalankan tugasnya. Dengan belum optimal dan kurangnya kreatifitas yang dimiliki karyawan PT Universal Bandung ini akan berdampak terhadap kesempatan karir dan kinerja karyawan menurun. Fenomena yang terlihat di atas merupakan hal yang menunjukkan lemahnya semangat kerja, dimana pihak perusahaan berupaya untuk memotivasi kinerja karyawan melalui penggalian potensi dan kreatifitas yang dimiliki karyawan sehingga mampu memberikan peluang pada pengembangan karir dan karyawan memiliki kesempatan karir serta semangat untuk bekerja yang optimal.

Steers & porter (2015) mengemukakan bahwa proses terciptanya semangat kerja dalam perusahaan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang kuat untuk menjadikan karyawan perusahaan memiliki keinginan berkreasi semaksimal mungkin agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Kreatifitas merupakan suatu tuntutan pendidikan dan kehidupan yang sangat

penting pada saat ini. Kreativitas akan menghasilkan berbagai inovasi dan perkembangan baru dalam suatu kehidupan. Individu dan organisasi yang kreatif akan selalu dibutuhkan oleh lingkungannya karena mereka dapat mampu memenuhi kebutuhan lingkungan yang terus berubah dan mampu untuk bertahan dalam kompetensi global yang dinamis dan ketat.

Kreatifitas atau daya kreasi itu dalam masyarakat yang progresif dihargai sedemikian tingginya dan dianggap begitu penting sehingga untuk menumpuk dan mengembangkan dibentuk laboratorium atau bengkel-bengkel khusus yang tersedia tempat, waktu dan fasilitas yang diperlukan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyatakan bahwa kreatifitas dan kesempatan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, kreatifitas perlu ditingkatkan agar kesempatan karir karyawan dalam suatu perusahaan dapat tercapai sehingga semangat kerja karyawan dapat rneningkatkan produktifitas perusahaan.

Lokasi PT Universal Bandung terletak di Katapang Jalan Kopo 126 Kabupaten Bandung. PT Universal Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dalam percetakan dan penerbitan buku pelajaran sekolah dasar dan menengah. Penelitian dilakukan hanya di bagian percetakan karena menjadi sektor yang sangat berperan pada proses produk buku yang berkualitas sehingga memiliki daya jual yang tinggi dan rnernberikan pemasukan untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan peneliti melalui wawancara dan pengisian kuisioner pada karyawan terhadap kreatifitas dan kesempatan karir karyawan di perusahaan Penerbit PT Universal Bandung

yang berpengaruh terhadap semangat kerja masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan masalah yang terjadi.

Berikut data yang diperoleh penulis mengenai semangat kerja PT Universal Bandung

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Semangat Kerja Karyawan**

Variabel Semangat Kerja							Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi	Target
No	Dimensi	Jawaban								
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Berpikir Kreatif	8	8	10	3	1	30	113	75	100
2	Kebutuhan Perasaan dihormati	8	8	10	2	2	30	112	74	100
3	Pengembangan Diri	11	7	9	9	1	30	115	76	100
<b>Jumlah Skor Rata-Rata</b>									<b>75</b>	<b>100</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai x F</b>										
<b>Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%</b>										
<b>Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan</b>										

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survey 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan semangat kerja pegawai PT Universal Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai yang diharapkan dengan nilai rata-rata 75% dari target 100% yang telah ditetapkan oleh PT Universal Bandung. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi berpikir kreatif yang masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan oleh PT Universal Bandung, sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal.

Masalah dimensi pengembangan diri yaitu masih ada karyawan yang tidak mampu mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu tentang kompensasi yang diberikan sudah sesuai.

Masalah dimensi kebutuhan perasaan dihormnati yaitu masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan padahal atasan sudah mernberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Berikut adalah pra survey dari aspek semangat kerja pegawai PT Universal Bandung

**Tabel 1.2**  
**Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja di PT. Universal Bandung**

Varibel	Unsur yang dinilai	Mean
Pemberian Gaji	pemberian gaji yang cukup	3,98
	Pemberian gaji sesuai dengan pengalaman	
Rekrutmen	Karyawan diberikan waktu untuk beribadah	3,91
Pengembangan	Suasana santai dapat mengurangi ketegangan	3,84
	Suasana santai dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja	
Penempatan	perusahaan memberikan jaminan kesehatan	3,66
	pemberian jaminan kesehatan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan	
Loyalitas Karyawan	perusahaan sudah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berpartisipasi	3,60
	penghargaan dapat memberikan semangat	
Kreatifitas	tipe kepemimpinan	4,00
	Karyawan selalu diajak berunding	
Kesempatan Karir	pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi	4,10
Mean = Nilai x F : $\sum$ Pegawai (30)		
Skor Rata-Rata = $\sum$ Jumlah Mean : $\sum$ Kuisisioner		

Sumber: Hasil olah data Kuisisioner pra-survey 2018

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 7 variabel yang diprediksi mempengaruhi smangat pegawai di PT Universal Bandung yang mendapat nilai rata-rata terendah yaitu variabel perasaan aman menghadapi masa depan dan loyalitas karyawan.

Hal ini menunjukkan semangat kerja karyawan menurun yang diakibatkan perasaan belum aman dalam menghadapi masa depan dan kurangnya loyalitas karyawan.

Berikut rekapitulasi daftar hadir atau absensi pegawai dengan *fingerprint* di PT Universal Bandung. Kreatifitas merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin banyak kreatifitas karyawan maka semakin baik semangat kerja karyawan PT Universal Bandung

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuisioner Pra Survey Mengenai Kreatifitas Karyawan**  
**PT. Universal Bandung**

Variabel Semangat Kerja							Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi	Target
No	Dimensi	Jawaban								
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	1	17	9	0	2	30	102	68	100
2	Orientasi Tim	3	6	14	5	2	30	93	62	100
3	Keagresifan	9	14	6	1	0	30	123	82	100
<b>Jumlah Skor Rata-Rata</b>									<b>71</b>	<b>100</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai x F</b>										
<b>Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%</b>										
<b>Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan</b>										

Sumber : Hasil olah data Kuisioner pra-survey 2018

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kreatifitas karyawan PT Universal Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 71% dari target 100% yang telah ditetapkan PT Universal Bandung. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu masih ada karyawan

yang kurang memiliki inovasi. Masalah dimensi orientasi tim yaitu masih ada karyawan yang tidak bisa bekerjasama dengan karyawan yang lain. Masalah dimensi keagresifan yaitu masih ada karyawan yang kurang reaktif terhadap pekerjaan yang dikerjakan di PT Universal Bandung.

Semangat kerja juga sangat dipengaruhi oleh kesempatan karir karyawan selama mengerjakan pekerjaannya, kesempatan karir yang belum optimal dapat memungkinkan karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dan potensi yang dimiliki setiap karyawan. Apabila hal ini terjadi otomatis akan merugikan karyawan dalam mengembangkan karir dengan orientasi dapat memperoleh kesempatan karir.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Menurut Sunyoto (2012:164) Kesempatan Karir, adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Kesempatan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditepati seseorang dalam satu kurun waktu. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kreatifitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuisisioner Pra Survey Mengenai Kesempatan Karir Karyawan**  
**PT. Universal Bandung**

Variabel Semangat Kerja							Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi	Target
No	Dimensi	Jawaban								
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Berpikir Kreatif	2	20	8	0	0	30	114	76	100
2	Kebutuhan perasaan dihormati	2	13	13	1	1	30	104	70	100
3	pengembangan diri	3	18	7	1	1	30	106	70	100
<b>Jumlah Skor Rata-Rata</b>									<b>72</b>	<b>100</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai x F</b>										
<b>Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%</b>										
<b>Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan</b>										

Sumber : Hasil olah data Kuisisioner pra-survey 2018

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dikatakan bahwa kesempatan karir di PT Universal Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dengan nilai rata-rata 72% dari target 100% yang telah ditetapkan PT Universal Bandung. Hal ini menunjukkan dari dimensi kebutuhan perasaan dihormati yaitu pimpinan kurang memperhatikan karyawan untuk mengembangkan karir..

Pengembangan karir memberikan petunjuk tentang siapa diantara para karyawan yang wajar dan pantas untuk dipromosikan di masa depan dan dengan demikian suplai internal melalui karyawan dari dalam perusahaan dapat lebih terjamin. Selain itu dengan menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi dan komitmen organisasi yang lebih besar di kalangan pegawai, dan dapat mengakibatkan keinginan pindah serta berusaha memelihara kepentingan dan memuaskan kebutuhan para anggotanya.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut di atas jika tidak segera diantisipasi akan menjadi prakondisi yang kurang menguntungkan bagi perusahaan, karena kesempatan karir melalui pengembangan karir yang kurang baik akan membentuk iklim organisasi yang kurang sehat dan pada akhirnya akan berdampak pada semangat kerja dan kinerja karyawan yang kurang optimal.

Penjelasan di atas telah memperlihatkan bahwa kesempatan berkarir sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Baik secara teoritis maupun empiris menunjukkan adanya pengaruh yang erat antara kreatifitas, kesempatan karir dengan semangat kerja. Implikasinya, apabila kreatifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi diperhatikan dengan baik oleh pimpinan terutama dalam kesempatan karirnya, maka semangat kerja karyawan dalam organisasi tersebut akan meningkat. Alasan-alasan logis tersebut menjadi dasar yang kuat bagi penulis untuk mengkaji hubungan diantara tiga variabel tersebut, melalui penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kreatifitas dan Kesempatan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Universal Bandung”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah berkaitan dengan permasalahan dan fenomena-fenomena yang terjadi dalam penelitian ini. Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut pada latar belakang masalah,

peneliti dapat mengidentifikasi masalah dan rumusan masalah sebagai berikut:

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

- a) Kreatifitas belum seluruhnya dimiliki oleh karyawan
- b) Tanpa arahan dari pimpinan, karyawan tidak memiliki inovasi
- c) Kesempatan karir tidak didasarkan pada profesionalisme
- d) Semangat kerja belum mencapai standar yang diharapkan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang identifikasi masalah tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana kreatifitas karyawan pada PT Universal Bandung
- 2) Bagaimana Kesempatan Karir pada PT Universal Bandung
- 3) Bagaimana Semangat kerja karyawan pada PT Universal Bandung
- 4) Seberapa Besar Kreatifitas dan Kesempatan Karir secara Parsial maupun simultan terhadap semangat kerja pada PT Universal Bandung

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1) Kreatifitas karyawan di PT Universal Bandung

- 2) Kesempatan Karir karyawan di PT Universal Bandung
- 3) Semangat Kerja Karyawan di PT Universal Bandung.
- 4) Besarnya pengaruh kreatifitas dan kesempatan karir secara simultan maupun parsial terhadap semangat kerja karyawan PT Universal Bandung

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh kreatifitas dan kesempatan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT Universal Bandung. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Instansi
  - a. Hasil penelitian dapat dijadikan masukan bagi instansi untuk di jadikan gambaran kreatifitas, kesempatan karir, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam instansi
  - b. Mendapatkan informasi dan bahan penelitian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan kreatifitas dan sempatan karir untuk meningkatkan semangat kerja karyawan
  - c. Harapan sebagai bahan perbaikan semangat kerja di PT Universal Bandung Bagian Produksi

## 2. Bagi Penulis

- a. Dapat memahami lebih dalam mengenai materi-materi Manajemen SDM terutama tentang Kreatifitas, kesempatan karir serta pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan sehingga dapat diperoleh gambaran sesuai fakta dan teori
- b. Dapat memahami kreatifitas di PT Universal Bandung
- c. Dapat memahami Kesempatan Karir di PT Universal Bandung
- d. Dapat memahami Semangat Kerja di PT Universal Bandung
- e. Dapat mengetahui kondisi pekerjaan yang sebenarnya

## 3. Bagi Pihak Lainnya

- a. Penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai bahan informasi tambahan yang dapat memperluas pemikiran khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia bagi para pembaca
- b. Sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya
- c. Memberikan gambaran PT Universal Bandung