

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semangat kerja yang tinggi di antara pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja optimal organisasi. PT. PLN (Persero) Rayon Ampera, sebagai Perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan listrik, memiliki kebutuhan yang tinggi akan semangat kerja yang tinggi di antara pegawainya. Namun, terdapat tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memacu semangat tersebut, termasuk di antaranya adalah komunikasi antar lintas divisi kerja yang efektif dan program pengembangan karir yang memadai.

Griffin (2017), keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu di dalam divisi kerja mereka, tetapi juga oleh kemampuan mereka untuk berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif dengan divisi lain dalam organisasi. Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut morale merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawannya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Menurut Nitisemito (2015) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan

lebih cepat dan lebih baik. Murdani (2012) Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Semangat kerja adalah perwujudan moral kerja yang tinggi. Selanjutnya menurut Hendri (2010) Semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi, Jika semangat kerja meningkat maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar para karyawan memiliki moral kerja yang tinggi, sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan

semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi.

Peningkatan semangat kerja dalam suatu instansi merupakan suatu hal yang sangat penting. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada instansi dan sebaliknya pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada instansi. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja seperti, upah atau gaji, lingkungan kerja yang buruk, kurangnya disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan yang buruk serta kurangnya informasi.

Dari penelitian ini terdapat gap masalah dari semangat kerja pada PT PLN, seperti kurangnya penghargaan dan pengakuan karyawan merasa tidak dihargai atas kerja keras dan prestasinya, kurangnya kesempatan untuk berkembang karyawan merasa tidak memiliki kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilannya, beban kerja yang berlebihan karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang terlalu banyak dan tidak memiliki waktu untuk istirahat, lingkungan kerja yang tidak kondusif karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, seperti kurangnya komunikasi dan Kerjasama tim, sistem yang tidak transparan karyawan merasa tidak mendapatkan informasi yang jelas tentang sistem kerja dan pengambilan Keputusan.

Lintas divisi kerja adalah praktik di mana tugas atau tanggung jawab

dalam suatu organisasi dibagi-bagi antara beberapa divisi atau departemen. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, kolaborasi, dan spesialisasi dalam sebuah perusahaan. Lintas divisi kerja semakin penting dalam dunia kerja modern, kompleksitas pekerjaan semakin sering dibutuhkan kerja sama antar divisi untuk menyelesaikannya, kecepatan di era digital, kecepatan menjadi kunci. Lintas divisi kerja dapat membantu mempercepat proses dan meningkatkan efisiensi, inovasi kolaborasi antar divisi dapat memicu ide-ide baru dan mendorong inovasi, keterampilan karyawan dengan pengalaman lintas divisi memiliki keterampilan yang lebih beragam dan ada table, kesadaran organisasi memahami cara kerja divisi lain dapat membantu karyawan untuk melihat gambaran besar dan meningkatkan kinerja mereka, ada beberapa contoh yang bisa kita lihat dari situasi yang membutuhkan lintas divisi kerja seperti, peluncuran produk baru, penanganan krisis, dan pengembangan strategi baru.

Lintas divisi kerja dapat memberikan banyak manfaat bagi Perusahaan dan karyawan, dengan mengatasi tantangan dan menerapkan tips yang tepat, lintas divisi kerja dapat menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan di dunia kerja modern. Masalah yang mungkin muncul dalam divisi kerja seperti, kurangnya komunikasi divisi yang berbeda mungkin tidak berkomunikasi dengan baik, menyebabkan ketidakjelasan dalam tugas, tujuan, dan harapan, perbedaan prioritas setiap divisi mungkin memiliki prioritas yang berbeda, yang dapat menyebabkan konflik dalam alokasi sumber daya dan waktu, kesulitan dalam koordinasi antara divisi dapat menjadi sulit, terutama jika mereka memilih proses atau sistem yang berbeda, kurangnya pemahaman tentang peran dan

tanggung jawab orang dalam divisi mungkin tidak sepenuhnya memahami peran atau tanggung jawab orang lain, menyebabkan tumpang tindih atau kekosongan dalam pekerjaan, kebijakan dan prosedur yang tidak konsisten ketidak sesuaian dalam kebijakan dan prosedur antara divisi dapat menghambat Kerjasama yang efektif, ketidak cocokan budaya kerja yang berbeda antara divisi dapat menghambat kalaborasi dan integrasi tim, kurangnya dukungan dari manajemen yang tidak mendukung Kerjasama lintas divisi dapat menghambat upaya untuk mengatasi masalah tersebut, perbedaan dalam sistem atau teknologi yang digunakan divisi yang menggunakan sistem atau teknologi yang berbeda dapat menghadapi kesulitan dalam berbagai informasi dan bekerjasama secara efisien.

Dalam era globalisasi saat ini, kita tidak bisa menolak kenyataan bahwa telah tumbuhnya berbagai organisasi atau perusahaan baik bersifat formal maupun non-formal yang memiliki tujuan social oriented dan profit oriented. Namun dalam menjalankan aktivitasnya organisasi tentu berusaha untuk mempertahankan eksistensi keberlangsungan hidup suatu organisasi bukanlah hal yang mudah, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam setiap organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan hubungan yang serasi dengan karyawan. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan petunjuk yang penting untuk diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut. Dalam kehidupan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya

mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, sebaiknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya karyawannya, peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya yang paling serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam kelangsungan hidup perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan antara lain intensif pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, absensi, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja (Hariyanti, 2010). Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat karyawan diantaranya personal factors dan leader factors. personal factors ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi, motivasi, dan komitmen individu. Sedangkan leader faktor ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. Kinerja karyawan terhadap perusahaan menjadi hal penting dalam dunia kerja karena setiap perusahaan karyawannya memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu dibutuhkan suatu komunikasi yang baik dan motivasi kerja yang baik dari karyawan (Poppy Dian Pratiwi, 2016).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (PERSERO) RAYON AMPERA Jl. Gub H Bastari, 8 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Adalah salah satu perusahaan milik negara yang bertanggung jawab untuk menyediakan listrik kepada seluruh penduduk Indonesia. Sebagai perusahaan multinasional, perusahaan ini memainkan peran yang sangat penting dalam setiap aspek kehidupan masyarakat Indonesia. Posisi PLN yang sangat peka terhadap perlakuan pelanggan karena PLN selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi pelanggannya. Untuk mendapatkan loyalitas pelanggan, perusahaan harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Selain itu, PLN harus memberikan motivasi kepada karyawannya untuk mencapai tingkat kinerja terbaik.

Untuk mencapai tujuan Perusahaan tersebut maka sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di Perusahaan. Untuk Sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan harus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap Perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis kepada beberapa karyawan PT. PLN (Persero) di berbagai divisi tertentu bahwa sering salah paham komunikasi. Komunikasi terjadi dalam suatu situasi tertentu, salah satunya adalah komunikasi organisasi. Sebuah organisasi pastinya akan memerlukan komunikasi, karena digunakan sebagai alat untuk memperlancar jalannya kegiatan dan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan dengan tugas utama menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Sebagai perusahaan besar, PT. PLN (Persero) berkewajiban untuk selalu prima dalam hal kinerja dan pelayanan pelanggan. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) menyadari bahwa perlu adanya langkah nyata untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan penguatan koordinasi antar fungsional dengan membuat kegiatan yang diadakan di kantor PT. PLN (Persero). dalam pelaksanaannya sangat berguna untuk meningkatkan koordinasi seluruh karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari maupun tugas lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komunikasi organisasi PT. PLN (Persero) dalam kegiatan. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang akan diuraikan secara deskriptif. Berdasarkan hasil observasi partisipatif dan wawancara mendalam, proses komunikasi dalam kegiatan berlangsung dengan arah aliran informasi yang terjadi yaitu komunikasi.

Pengembangan karir di Perusahaan PT PLN (Persero) di dahului dengan mengikuti beberapa cara seperti diklat atau pelatihan. Pengembangan karir disesuaikan dengan perencanaannya dan kebutuhan Perusahaan, sebagai dasar

penilaian individu untuk mencapai target yang sudah direncanakan dan diinginkan oleh Perusahaan. Kemudian adanya bimbingan dengan mentor ataupun diskusi dengan forum terkait permasalahan dalam karir dan bagaimana cara menyelesaikannya, ataupun kita dapat, membuat semacam seminar atau lokakarya jika memang dibutuhkan mendesak.

Pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok Ketika dibutuhkan. Oleh karna itu, Perusahaan perlu mengelolah karir dan mengembangkan dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang terakibat penurunan kinerja karyawan.

Tantangan yang dihadapi oleh PT. PLN (Persero) Rayon Ampera dalam meningkatkan semangat kerja pegawainya adalah adanya perbedaan dalam komunikasi antar lintas divisi kerja serta kurangnya pengembangan karir yang jelas bagi para pegawai. Komunikasi yang tidak efektif antar lintas divisi kerja dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman, kurangnya koordinasi, dan kurangnya rasa saling percaya di antara pegawai. Sementara itu, kurangnya pengembangan karir dapat membuat pegawai merasa tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena tidak adanya jalan karir yang jelas.

Dalam hasil wawancara pada pegawai PT. PLN bahwa pengembangan karir ini masih perlu ditingkatkan karena akses informasi terbatas untuk pegawai karena masih kesulitan mendapatkan informasi terkait program pengembangan karir yang tersedia serta kurangnya sosialisasi dan komunikasi mengenai peluang pengembangan karir di internal perusahaan.

Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh komunikasi antar lintas divisi kerja dan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Rayon Ampera menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja pegawai di perusahaan tersebut, sehingga dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan yang tepat dalam meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul” Pengaruh Komunikasi Antar Lintas Divisi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Ampera.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi antar lintas divisi kerja Dan Pengembangan Karir terhadap semangat kerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Ampera?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Ampera?

3. Apakah terdapat pengaruh interaktif antara komunikasi antar lintas divisi kerja dan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Ampera?

1.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi antar lintas divisi kerja terhadap semangat kerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Ampera.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Ampera.
3. Untuk mengetahui pengaruh interaktif antara komunikasi antar lintas divisi kerja dan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Ampera.

1.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan:
 - Meningkatkan Komunikasi Antar Divisi Kerja:
 - Mengembangkan Program Pengembangan Karir yang Efektif:
 - Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai:

2. Bagi Akademisi:

- Menambah Wawasan tentang Pengaruh Komunikasi Antar Divisi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Pegawai
- Mengembangkan Teori tentang Semangat Kerja Pegawai

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini lebih fokus dari permasalahan yang akan dibahas, maka penelitian membatasi ini pada Pengaruh Komunikasi Antar Lintas Divisi Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai yang ada pada PT. PLN (PERSERO) RAYON AMPERA.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam upaya memberikan gambaran yang sistematis dan terarah untuk mempermudah dalam pemahaman tentang masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penelitian diuraikan dalam bab-bab yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan skripsi ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan Komunikasi Antar Lintas Divisi Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai, peneliti terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, tehnik pengumpulan data dan analisis data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian memaparkan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian. Adapun pembahasan memaparkan tentang keterkaitan antara hasil penelitian dengan teori serta penelitian terdahulu yang relevan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN