

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 akang Masalah**

Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam beberapa kasus penilaian prestasi kerja sangat diperhatikan sebagai tolak ukur bagi pegawai serta acuan untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. Kemampuan sumber daya manusia merupakan aspek penting yang dapat dilakukan penilaian. Kemajuan teknologi bisa mendorong efektifitas pekerjaan namun hal itu tidak mutlak tanpa didukung *soft skill* dari pegawai perusahaan. Penilaian *soft skill* menjadi hal penting untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan. Jika penilaian prestasi kerja sangat diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi pegawai serta untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern. Sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Aldi & Susanti, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada proses kerja sejak dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting (Utami & Magdalena, 2020).

Berdasarkan hasil survey awal penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 20 Oktober 2022 di perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang, terdapat fenomena yang ada di kantor ini yaitu mengenai sumber daya manusia yang belum melakukan perkembangan secara optimal. Aktualisasi diri karyawan masih rendah karena tidak tersedianya sarana dan prasarana untuk mengaktualisasikan diri. *Soft skill* yang dilakukan karyawan masih kurang dalam keahliannya seperti mengolah berita, kecenderungan berkomunikasi, menggunakan bahasa yang komunikatif saat penyajian berita dan lainnya sehingga mempengaruhi hasil prestasi kerja.

Terkait dengan fasilitas kerja seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman dan peralatan kantor seperti meja dan kursi karyawan yang masih banyak yang berbeda antara satu dengan lainnya. Perbedaan ini terjadi karena ada yang masih menggunakan meja yang sudah usang dan ada yang menggunakan meja yang baru. Selain itu, masih adanya komputer yang terkadang error sehingga dapat menyebabkan terkendalanya dalam melakukan pekerjaan kantor. Walaupun terlihat seperti permasalahan yang enteng, namun perbedaan ini nantinya dapat menyebabkan kemampuan kerja karyawan menjadi menurun. Karena masih rendahnya aktualisasi diri karyawan, masih kurangnya arahan dari atasan kepada bawahan, reward yang diberikan juga masih rendah sehingga berdampak pada prestasi kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja, perlu diperhatikan sumber daya manusia yang ada sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Seta et al., 2021**). Prestasi kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan dan prestasi yang telah dicapai oleh karyawan, dalam hal ini perusahaan mampu memenuhi indikator yang berkaitan dengan prestasi kerja, yaitu kejujuran, kreativitas, produktivitas dan kepemimpinan (**Hermawan, 2022**).

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Penilaian prestasi kerja harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai dengan kriteria penilaian pegawai terbaik, sedang atau kurang, penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya (Noviana, 2021).

Berikut ini merupakan hasil dari capaian prestasi kerja karyawan di perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang dalam tahun 2020 sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Data Capaian Prestasi Karyawan Perusahaan Penerbit Harian Umum**  
**Independen Singgalang Tahun 2020**

No	Nama Karyawan	Tingkat Pendidikan	Lama Kerja TH	Umur Saat Ini	Jabatan saat ini	Capaian Prestasi
1.	Khairul Djasmi	M.Pd	15	57	Dipercaya sebagai Komisaris Padang	Juara Menulis Buku
2.	Widya Navies	SMA	36	56	Wakil Pimpinan, dipercaya Penanggung Jawab di PWI Sumbar	Juara Lomba Karya Jurnalistik Pertamina Penulis
3.	Mursyidi	SMA	16	52	Wartawan Daerah	-
4.	Effendi	SP	19	49	Redaktur Kota Padang	Wartawan terbaik PWI Sumbar, Juara Lomba Menulis di beberapa Pers Nasional
5.	Gusnaldi Saman	S.Sos	17	48	Redaktur Padang	Wartawan Terbaik BPJS, Juara Menulis di Tingkat Nasional
6.	Devi Mulyadi	SMA	21	46	Iklan	-
7.	Deswandhy Afriza	STM	16	42	Komputer Template	-
8.	Hendri Nova	S.Pd	12	43	Wartawan Kota Padang	-
9.	Yunisma	S.Sos	9	39	Wartawan Kota Padang	Juara Lomba Pers Dr. Sutomo, Juara 3 Lomba Penulisan Partai Demokrat

Sumber: Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat capaian prestasi karyawan rata-rata 55% cukup baik, tapi beberapa karyawan perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang masih ada yang tidak memiliki prestasi kerja dengan rata-rata 45% karyawan. Hal itu disebabkan karena kurangnya kemampuan kerja karyawan. Sebagian pendidikan karyawan perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang masih ada yang tamatan SMA sederajat, sehingga hal ini berpengaruh terhadap *soft skill* karyawan perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang. Kurangnya rasa bertanggung jawab pada diri terhadap pencapaian atas kebijakan yang diberikan perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang karena kurangnya aktualisasi diri karyawan. sehingga berdampak pada kemampuan kerja.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi menurunnya prestasi kerja karyawan seperti buruknya *self actualizations* dan kemampuan kerja yang dilakukan karyawan yang berdampak pada keterampilan teknis dan pengalaman kerja karyawan perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang dan adanya rasa kurang puas dari diri karyawan terhadap penghargaan yang didapat karyawan yang berprestasi.

Salah satu prestasi yang menonjol yaitu dari prestasi bapak Khairul Djasmi yang merupakan seorang wartawan senior. Awal karirnya koran ternama di Indonesia yaitu republika di kota Jakarta, karena banyak prestasinya beliau ditarik ke padang untuk menjadi pimpinan redaksi pada perusahaan harian Umum Independen Singgalang. Tidak puas disana dia menulis beberapa buku yang banyak diminati para kalangan

petinggi di Sumatera Barat, bahkan penghargaan langsung diperoleh dari bapak Mahyeldi selaku Gubernur Sumatera Barat.

Aktualisasi diri (*self actualizations*) adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan kasih sayang, dan rasa memiliki. Aktualisasi diri merupakan kemampuan individu untuk menjadi dan mengembangkan segenap potensi yang dimiliki untuk menjadi diri sendiri dan untuk meningkatkan kualitas hidupnya (**Vebi Farma, 2021**). Aktualisasi diri merupakan kebutuhan individu yang paling tinggi dan timbul ketika kebutuhan sebelumnya terpuaskan (**Widiyanti & Harti, 2021**).

Aktualisasi diri adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa (**Asnora, 2018**). Dua tujuan yang mendukung aktualisasi diri adalah untuk memperluas wawasan dan menemukan yang belum dijelajahi, mencapai perluasan wawasan berarti memberikan artikel, perspektif, dan topik yang biasanya tidak dibaca oleh pengguna tetapi masih dianggap menarik. Sementara itu, menemukan yang belum dijelajahi berarti menemukan artikel yang tidak diketahui yang tersembunyi di bagian sejarah pengguna yang kurang dieksplorasi yang dapat membawa pengguna ke wilayah yang sama sekali baru yang mungkin meningkatkan minat baru mereka (**Pinem & Effendi, 2021**).

Menurut (**Hakim, 2021**) dengan judul pengaruh motivasi dan pengembangan karir serta *soft skill* terhadap kinerja karyawan. *Soft skill* merupakan kemampuan seseorang secara umum yang dimiliki masing-masing orang berdasarkan profesi maupun bidang yang ia pahami, *soft skill* dapat berupa kemampuan komunikasi, kemampuan memecahkan masalah, kecerdasan dalam penguasaan bahasa dan banyak lainnya. Konsep *soft skill* pada dasarnya adalah penyempurnaan dari konsep kecerdasan emosional, yang kita semua kenal (kecerdasan emosional) (**Priyono et al., 2021**).

Menurut (**Rinaldi et al., 2022**) yang berjudul pengaruh *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor. *Soft skills* merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan sebagai pelengkap dan kemampuan *hard skills*.

*Softs kill* berkaitan erat dengan dunia kerja hal ini dikarenakan *soft skill* merupakan kemampuan dasar yang bersifat personal dan tak berwujud seperti kemampuan interaksi, negosiasi, adaptasi lingkungan, dan mediator konflik sehingga mampu membangun hubungan baik antar sesama. *Soft skill* mampu menjawab segala hambatan yang akan dihadapi karyawan saat masuk di dunia kerja dan diharapkan memberi solusi terhadap masalah interaksi ketika berhadapan dengan orang lain (**Lestari, 2021**).

Menurut (**Sofa, 2021**) yang berjudul pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Ami Yayasan Dana Sosial Al Fatah Surabaya (YDSF). Kemampuan kerja merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan,

keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengerjakan berbagai tugas pekerjaan. Kemampuan kerja perlu dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan, karena pada dasarnya setiap pekerjaan harus dikerjakan sesuai kemampuan masing-masing individu.

Kemampuan kerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang menangani pekerjaan dengan pekerjaan tertentu pada waktu tertentu dan dianggap sebagai salah satu faktor penting dari pekerjaan (**Kaewdok et al., 2022**). Menurut (**Sukmawati & Sugiyanto, 2021**) dengan judul pengaruh kemampuan kerja, masa kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia. Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan tugas atau pekerjaannya. Fisik dan mental erat hubungannya dengan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (**Putri, 2019**) yang berjudul analisis kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat X Koto Singkarak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, apresiasi dan kebutuhan sosial bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (**Rais & Sendow, 2018**) mengenai pengaruh aktualisasi diri dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan budaya kerja terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh (**Nawarini et al., 2021**) yang berjudul pencapaian prestasi kerja karyawan melalui strategi pengembangan *soft skill* di Universitas Jenderal Soedirman. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif aspek pengembangan *soft skill* terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Unsoed.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (**Ardian, 2019**) yang berjudul pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif, motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh *Self Actualizations, Soft Skill dan Kemampuan Kerja* terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang**”.

## 1.2 asi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. adanya sarana dan prasarana dalam perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang yang disediakan kepada karyawan untuk mengaktualisasikan diri.
2. semua karyawan perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang berprestasi.
3. fisik yang kurang mendukung produktivitas kerja karyawan perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang
4. *skill* yang dimiliki belum diterapkan dengan baik pada perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang.
5. ih rendahnya kemampuan karyawan dalam mengolah berita yang diterbitkan perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang.
6. berkomunikasi kurang dilakukan pada perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang.
7. ih rendahnya kemampuan dalam menggunakan bahasa yang komunikatif pada saat penyajian berita pada perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang.
8. man kerja masih kurang pada perusahaan Penerbit Harian Umum independen Singgalang.

9. kerja yang dimiliki pegawai belum optimal pada perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang.
10. rasa tanggung jawab pada diri pegawai perusahaan Penerbit Harian Umum independen Singgalang.

### **1.3 ah**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja sebagai variabel dependen *self actualizations, soft skill*, kemampuan kerja sebagai variabel independen.
2. Penelitian ini dilakukan di perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang.

### **1.4 Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. mana *self actualizations* berpengaruh terhadap prestasi kerja pada perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang?
2. mana *soft skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja pada perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang?
3. mana kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang?

4. mana *self actualizations*, *soft skill* dan kemampuan kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pada perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang?

### **1.5 Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap :

1. *self actualizations* terhadap prestasi kerja di perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang .
2. *soft skill* terhadap prestasi kerja di perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang.
3. kemampuan kerja terhadap prestasi kerja di perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang.
4. *self actualizations*, *soft skill* dan kemampuan kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap prestasi kerja di perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang.

### **1.6 enelitian**

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi:

1. is

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. misi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengalaman Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. ti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.