

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Kekuatan utama suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya, bukan pada sistemnya, teknologinya, prosedur maupun sumber dananya. Dengan demikian berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi bagi organisasi.

Kinerja karyawan yang efektif dapat tercipta dengan adanya komunikasi, kompetensi kerja, dan stres kerja yang jelas dan efektif. Komunikasi yang efektif antara sesama karyawan-karyawan dengan atasan maupun sebaliknya sangat diperlukan. Tak hanya itu, kompetensi yang efektif apabila pendidikan karyawan itu sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, stres kerja dalam suatu perusahaan dapat dikurangi dengan beberapa cara yaitu beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka.

Melalui wawancara awal dengan pimpinan PT Ateliers Mecaniques D'Indonesie Tbk atau disingkat sebagai PT Atmindo Tbk, perusahaan menghadapi beberapa masalah dalam segi komunikasi, kompetensi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja kerja karyawan yang telah ditetapkan di setiap divisi perusahaan

Hal ini terkait seringnya terjadi kesalahan – kesalahan pada saat melakukan beberapa pekerjaan dalam hal komunikasi. Akibatnya banyak karyawan yang *resign* karena masalah tersebut. Masalah ini timbul karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam hal produksi yang dinilai dari realisasi target produksi dan standar kerja yang telah ditentukan.

Selain itu, komunikasi yang terlaksana dalam perusahaan PT Atmindo Tbk cenderung kurang efektif. Berikut adalah kesalahan kerja karyawan yang disebabkan oleh kurang jelas komunikasi karyawan PT Atmindo Tbk.

Kompetensi kerja merupakan variabel yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang dimiliki dapat membantu para karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kompetensi kerja dapat diartikan sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang. Jadi, kompetensi kerja merupakan perpaduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan. Kompetensi kerja berkaitan dengan sikap (apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang) yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruk.

Didalam sebuah perusahaan kompetensi kerja karyawan yang paling penting dan paling utama dalam menunjang efektivitas kinerja karyawan. Karyawan pada PT Atmindo Tbk memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dengan jabatan yang mereka dapatkan sekarang ini.

Keseluruhan deskripsi permasalahan di atas, membuat penulis untuk memilih PT Atmindo Tbk sebagai objek penelitian dengan judul “**Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Atmindo Tbk**”.

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang terdapat di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Tidak tercapainya target penjualan akibat dari penurunan kinerja karyawan.
2. Komunikasi yang terlaksana dalam perusahaan ini cenderung kurang efektif terlihat dari kesalahan kerja karyawan yang disebabkan oleh kurang jelas komunikasi karyawan.
3. Permasalahan kompetensi kerja dalam perusahaan PT Atmindo Tbk masih kurang baik yang dapat dilihat dari kinerja karyawan.
4. Stres kerja pada PT Atmindo Tbk memiliki masalah pada bagian *turnover* atau *resign* sehingga menimbulkan hambatan pada kinerja karyawan.

I.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Atmindo Tbk?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Atmindo Tbk?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi pada perusahaan PT Atmindo Tbk?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi kerja, kompetensi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Atmindo Tbk?

I.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Atmindo Tbk.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Atmindo Tbk.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi pada PT Atmindo Tbk.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Atmindo Tbk.

I.5. Landasan Teori

I.5.1. Teori tentang Komunikasi

Menurut Sopiah (2018:141), komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan , tertulis menggunakan alat komunikasi.

I.5.2. Indikator Komunikasi

Menurut Siswandi (2011:172), proses komunikasi terdiri dari 4 unsur penting yang terdiri dari.

1. Pengirim pesan
2. Pesan atau berita
3. Media, cara penyampaian pesan
4. Penerima

I.5.3. Teori Tentang Kompetensi

Menurut Priansa (2018:254), kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

I.5.4. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:273), lima tipe karakteristik kompetensi adalah :

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

I.5.5. Teori Tentang Stres Kerja

Menurut Supomo (2018:145), stres adalah kondisi ransangan seseorang yang tidak mampu diselesaikan oleh diri sendiri sehingga akan mengganggu psikologi seseorang. Seseorang yang mengalami stres menjadi grogi dan merasakan kekhawatiran kronis.

I.5.6. Indikator Stres Kerja

Menurut Sopiah (2018:91), indikator penyebab stres kerja dapat dilihat pada tiga aspek, yaitu:

1. Fisik
2. Psikis
3. Perilaku

I.5.7. Teori Tentang Kinerja Kerja

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

I.5.8. Indikator Kinerja Kerja

Menurut Bangun (2012:233), untuk mengukur kinerja karyawan adalah.

1. Jumlah pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan.
3. Ketepatan Waktu.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan berkerja sama.

I.6. Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut Ginting (2017:25), pendekatan manajemen komunikasi dalam melaksanakan kegiatan di perusahaan ditujukan selain membentuk standar prosedur pelaksanaan kerja atau operasional (*standard operating procedures*) juga secara langsung membentuk standar kinerja (*performance standard*) karyawan atau sumber daya manusia.

I.7. Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2015:126), *Competency* (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

I.8. Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sunyoto (2013:215), stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

I.9. Kerangka Konseptual

Komunikasi ialah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Komunikasi yang efektif dan lancar di dalam perusahaan baik secara horizontal maupun vertical akan dapat membantu karyawan dalam peningkatan kinerjanya. Semakin baiknya komunikasi yang terlaksana di dalam perusahaan maka dapat menyebabkan semakin tingginya kinerja karyawan.

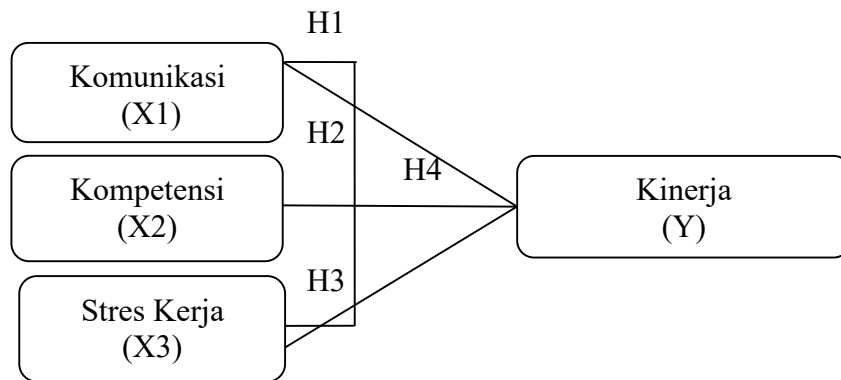
Kompetensi sangatlah penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan adanya karyawan yang mempunyai kompetensi, dalam pelaksanaan tugasnya tidak akan terjadi kekeliruan karena penempatan posisi karyawan sejalan dengan bidang pendidikan yang ditekuni. kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Karyawan memiliki kesepakatan dengan perusahaan. Jika kesepakatan itu dijalankan maka karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang kuat

Stres kerja merupakan perasaan tertekan akibat pekerjaan yang dihadapi karyawan di mana dapat memengaruhi emosi, cara berpikir, dan berperilaku terhadap lingkungan sekitarnya, hal ini juga memengaruhi karyawan dimana tingkat *resign* karyawan meningkat dari tahun ke tahun, dengan alasan pengunduran secara keseluruhan mengenai seringnya mendapat tekanan kerja di luar divisinya, gaji yang dirasa tidak sesuai dengan beban kerja, dan sebagainya.

Kinerja karyawan merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan dibutuhkan kinerja karyawan yang optimal, efisien, dan efektif sehingga perusahaan tidak mengalami kerugian.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual seperti yang terlihat pada Gambar I.1. di bawah ini :

**Gambar I.1.
Kerangka Konseptual**



Gambar I.1. Kerangka Konseptual Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

I.10. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang diajukan, dan jawaban itu masih akan diuji secara empiris kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan, hipotesis merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Atmindo Tbk
- H₂ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Atmindo Tbk.
- H₃ : Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Atmindo Tbk.
- H₄ : Kompetensi, disiplin dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Atmindo Tbk.