

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman persaingan industri saat ini, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang unggul. Adapun beberapa faktor yang bisa berdampak pada kinerja karyawan adalah komunikasi, kompetensi, pelatihan, serta lainnya. Komunikasi diartikan sebagai suatu proses penyampaian informasi berkaitan dengan efektivitas dalam kinerja karyawan. Karyawan dapat menukar ide atau gagasan satu sama lain dengan berkomunikasi dalam mengembangkan memajukan perusahaan.

Di samping itu, kompetensi juga berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi merupakan suatu kesatuan dari sikap, perilaku pengetahuan, maupun keterampilan yang diterapkan karyawan guna meningkatkan kinerja dan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain komunikasi dan kompetensi, pelatihan juga wajib dilakukan untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan untuk kedepannya. Tujuan dari pelatihan adalah agar setiap pekerja dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena saat ini karyawan dituntut untuk mampu bersaing agar tidak ketinggalan dari pesaing lainnya

Industri saat ini berkembang pesat sesuai dengan kebutuhannya, salah satunya adalah industri pallet. Pallet adalah alat pengemasan yang bisa memaksimalkan proses pengangkutan dan pemindahan muatan dari tempat satu ke yang lainnya supaya tidak mengalami kerusakan. Salah satu pilihan yang digunakan industri sebagai suatu media pengangkut komoditinya adalah pallet kayu, digunakan baik untuk pergudangan maupun keperluan pengapalan.

PT. Carsurindo Siperkasa adalah suatu perusahaan pengolahan kayu yang dibangun pada tahun 2008. Perusahaan ini merupakan produsen kayu yang beralamat di Jalan Sumbawa 2 KIM II Mabar Bellawan. Perusahaan ini memasarkan hasil produknya ke berbagai perusahaan yang terdapat di Sumatera Utara. Meningkatnya perkembangan perusahaan – perusahaan yang ada menyebabkan kebutuhan akan produk pallet juga meningkat. Perusahaan ini adalah perusahaan pertama yang mencukupi ketentuan ISPM No. 15 atas wadah pembungkus kayu yang sesuai Skim Audit Badan Karantina Pertanian dalam hal sertifikasi atau marking, serta dalam melakukan perlakuan atau treatment.

Pada kesempatan kali ini penulis bermaksud melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada penelitian , yaitu :

1. Komunikasi yang berjalan dengan tidak baik menyebabkan banyaknya kesalahan yang terjadi antar karyawan.
2. Kompetensi yang masih kurang baik, dilihat dari tingkat pendidikan yang tidak seimbang dalam setiap divisi.

3. Pelatihan kurang efektif, dimana masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan karena program pelatihan yang kurang menarik.
4. Kinerja karyawan mengalami masalah, terlihat dari tidak tercapainya target.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah yang telah diabahas diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi didefinisikan sebagai suatu alat bantu untuk pertukaran pesan antar sesama manusia agar terciptanya pemahaman yang sama(Marwansyah, 2012). Menurut (Pace dan Faules, 2013:31), Komunikasi adalah satu organisasi yang mencakup sejumlah unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antar-sesama manusia dan berfungsi dalam sebuah lingkungan organisasi itu sendiri(Pace & Faules, 2013).

Indikator Komunikasi

Menurut Purwanto (2013:19-20), komunikasi yang efektif dan baik dan dapat dilakukan dengan dibutuhkan sejumlah syarat, antara lain :

1. Persepsi
Seseorang harus mampu untuk memprediksi apakah pesan yang akan disampaikanolehnya bisa diterima komunikasi atau tidak.
2. Ketepatan
Seorang komunikator harus mampu mengekspresikan sesuatu yang ada dalam kerangka pikir mereka agar komunikasi dapat mencapai tujuan atau sasaran yang sesuai dengan yang diinginkan
3. Kredibilitas
Seorang komunikator harus optimis dan yakin bahwa audiens-nya merupakan orang – orang yang bisa dipercaya dalam berkomunikasi.

4. Pengendalian

Dalam melakukan komunikasi, sering kali audiens bisa memberikan tanggapan ataupun sanggahan terhadap informasi yang sedang kita sampaikan. Reaksi para audiens sangat berbeda-beda, seperti halnya dapat tertawa, menangis, ataupun dapat mengubah pikiran sekaligus(Purwanto, 2013)

1.5.2 Kompetensi

Menurut definisi Dharma (2012), kompetensi mengacu pada segala sesuatu pada seseorang bawa dalam pekerjaanyang dapat berupa jenis, tingkatan, serta bentuk. Diperlukan ciri khusus (seperti pengetahuandan keahlian) dalam menjalankansejumlah tugas terkait dengan pekerjaan(Dharma, 2012).

Indikator Kompetensi

Menurut Edison (2016) indikator kompetensi adalah:

1. Pengetahuan (Knowlege)

Mempunyai pengetahuan yang didapatkan dari pembelajaran formal serta kursus ataupun pelatihan terkait bidang pekerjaan

2. Keahlian (Skill)

Mempunyai keahlian terkait bidang pekerjaan serta dapat mengatasinya dengan detail. Diperlukan juga kesanggupan dalam memecahkan serta menyelesaikan masalah dengan efektif dan cepat.

3. Sikap (attitude)

Mempunyai sikap yang postif (sopan dan ramah) dalam kinerja serta mendukung etika organisasi yang tinggi. Sikap ini adalah bagian penting dari suatu jasa ataupun bisnis jasa, hal tersebut merupakan tugas yang tidak bisa dilepaskan dari seseorang ketika menjalankan pekerjaan dengan benar, serta memiliki dampak pada nama baik organisasi atau perusahaan (Edison et al., 2016).

1.5.3 Pelatihan

Eskula E. Andrew dalam Mangkunegara (2013:44) mengemukakan jika pelatihan atau training merupakan sebuah teknik didikanmenggunakan aturan yang terstruktur juga terorganisir dengan baik dalam jangka pendek, karyawan non-manajerial dapat belajar serta menekuni keterampilan teknis serta pengetahuan dengan tujuan tertentu(Mangkunegara, 2013).

Indikator Pelatihan

Mangkunegara (2011:44) menjelaskan bahwa indikator pelatihan meliputi :

1. Sasaran serta tujuun latihan dan pengembangan harus dapat terukur dan jelas
2. Seluruh pelatih (trainers) wajib memenuhi kualifikasi memenuhi
3. Materi dalam pelatihan dan pengembangan wajib sesuai dengan maksud yang akan diraih
4. Metode dalam pelatihan dan pengembangan wajib sesuai dengan taraf kesanggupan peserta
5. Peserta pelithan dan pengembangan(trainer) wajib melengkapi ketentuan yang telah ditetapkan(Mangkunegara, 2011).

1.5.4 Kinerja

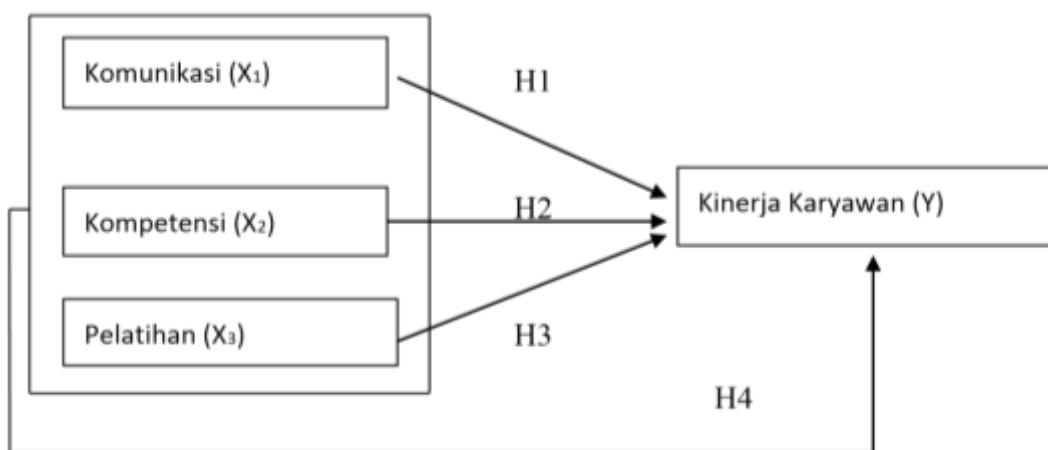
Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kesanggupan karyawan dalam menjalankansuatu keahlian khusus didefinisikan sebagai kemampuan kinerja karyawan. Adanya kinerja karyawan dapat membantu mengetahui kemampuan karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan, sehingga kinerja karyawan sangat diperlukan(Sinambela, 2012). Rivai dan Sagala (2011:548) mengemukakan arti dari kinerja, yaitu suatu tindakanyang sesungguhnyadiperlihatkan atau diberikan oleh tiap orang selaku prestasi kerja hasil karyawan tersebut disesuaikan dengan peran karyawan tersebutpada perusahaan(Rivai & Sagala, 2011).

Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012:233-234) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam pengukuran kinerja karyawan, yakni :

1. Tujuan
2. Ketepatan waktu
3. Kualitas pekerjaan
4. Kehadiran
5. Kemampuan dalam bekerja sama (Bangun, 2012)

1.6 Kerangka Konsep Penelitian



1.7 Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual diatas maka dapat ditarik beberapa hipotesis penelitian,yaitu:

- H1 : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan di PT. Carsurindo Siperkasa Medan
- H2 : Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT.Carsurindo Siperkasa Medan
- H3 : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Carsurindo Siperkasa Medan
- H4 : Komunikasi, Kompetensi, Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Carsurindo Siperkasa Medan