

BAB 1

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kompetisi usaha padaera disrupsi membutuhkan upaya penguatan dan kemampuan baru dari pemain usaha. Setiap bisnis yang ingin memenangkan persaingan haruslah memiliki keunggulan kompetitif yang meliputi, yaitu kreatifitas, inovasi produk yang dihasilkan serta harus lebih fleksibel. Dalam Industri zamansekarang, semen mengalami perkembangan yang pesat. Perkembangan pesat terjadi pada PT. Sinar Matahari Baru terlihat pada banyaknya jumlah perusahaan pesaing bergerak distributor yang sama mulai bermunculan di Indonesia. PT. Sinar matahari baru berdiri sejak 25 oktober 2018.Dan sekarang PT.Sinar Matahari Baru dapat berkembang pesat sehingga menjadi PT semen yang paling sukses di Sumatera Utara.Pesatnya perkembangan industrialisasi persemenan di Indonesia tiada terlepas dari skema manajemen perusahaan itu sendiri untuk terus berkembang maju dan mendapatkan profit ke depan. Setiap perusahaan yang beroperasi secara lokal maupun mancanegara membutuhkan sarana-prasarana pengendalian agar seluruh kegiatannya terarah pada pencapaian goals yang ditetapkan. Butuh pemahaman visi-misi, dalam arti bahwa setiap karyawan perusahaan tidak wajib mengenal visi dan misi, karena tidak berpengaruh pada kinerja dalam memahami apa itu visi dan misi. Dengan prinsip efektif dan efisien, setidaknya mereka mengetahui agar mempunyai arah yang jelas dan bisa terkendali untuk tercapainya tujuan. Pemahaman akan visi-misi diperlukan adanya secara memadai. Dengan kata lain, tiap karyawan industry harus mengalihvisi-misi, sehingga pekerjaan mempunyai arah jelas dan bisa terkendali mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien (sebagai perwujudan kinerja yang optimal). Sehingga, tidak berlebihan, jika dikatakan bahwa visi-misi organisasi hakikatnya merupakan cerminan dari kepribadian industri. Visi-misi *corporation* akan memberikan arah organisasi secara menyeluruh. Oleh sebab itu, pada dasarnya antara visi-misi tidak perlu terlalu diperdebatkan karena terdapat interaksi saling pengaruh antar keduanya dan semua itu tidak dapat dilakukan tanpa adanya kinerja.

Selain pemahaman visi misi yang baik salah satu faktor pendukung prestasi karyawan yaitu kompetensi, agar karyawan pada PT. Sinar Matahari Baru dapat mencegah dan terus berusaha meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia pada lembaga tersebut sedini mungkin. Karyawan memiliki peran yang cukup besar didalam mengembangkan kelemparan yang dimiliki, membentuk kinerja yang optimal dari organisasi kerjanya. Kompetensi kinerja pada PT. Sinar Matahari Baru terbagi 3 yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap pada diri karyawan. Pada kasus ini PT. Sinar Matahari ingin melihat kualitas seorang karyawan yang tidak hanya terfokus pada kemampuan saja karyawan juga harus memiliki keahlian teknis yang sesuai dengan bidang kerja yang diambil dengan begitu seorang karyawan dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi disekitar lingkungan kerja dan dapat mencari solusi atas masalah tersebut. Dan juga memiliki sikap dalam membantu rekan kerja, keramahan dan kesopanan.

Komunikasi disebut sebagai salah satu faktor sebagai saran meningkatkan kualitas kerja karyawan yang tepat. Agar tidak terjadinya misskomunikasi pada karyawan PT. Sinar Matahari Baru yang biasanya terjadi makanya itu seorang atasan harus meminimalirkan bencana yang datang akibat kesalahpahaman diantar pekerja yang berada di perusahaan. Antara atasan dan bawahan ada ikatan komunikasi yang tidak terlepas dari suatu budaya paternalistik, yakni pimpinan yang sangat jarang bahkan tidak pernah membagi kesempatan untuk bertindak mengambil keputusan dan inisiatif sendiri kepada bawahannya. Akibat dari komunikasi yang bersifat formal antara pimpinan kepada bawahan, konsekuensinya, para bawahan tidak dapat dijadikan sumber informasi, gagasan serta saran bagi instansi. Komunikasi antara karyawan biasanya terbatas akibat perbedaan kedudukan, suku dan budaya karyawan yang merekat sewaktu mereka berada dilingkungan mereka tinggal dan keterbiasaan memakai bahasa suku mereka sendiri hal ini lah yang menyebabkan komunikasi antara karyawan terhambat.

Berdasarkan observasi awal, penulis tertarik untuk melaksanakan sebuah penelitian berjudul *“Pengaruh Pemahaman Visi Misi, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Matahari”*.

I.2 Identifikasi Masalah

Jadi dari Iatar belakang disimpulkan bahwa identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Kurangnya pemahaman visi misi yang dipahami oleh karyawan terhadap bidang kerja pada PT.Sinar MatahariBaru.
2. Kompetensi yang kurang maksimal pada pekerja untuk menemukan solusi dan mengatasinya.
3. Komunikasi yang kurang positif sehingga mengakibatkan misskomunikasi antar atasan dengankaryawan.
4. Kinerja karyawan yang menurun dilihat dari kurangnya keterampilan dan sikap karyawan dalam mengidentifikasi masalah dan solusi atas pekerjaannya pada PT. Sinar MatahariBaru.

I.3 RumusanMasalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

5. Bagaimana pengaruh pemahaman visi misi pada karyawan terhadap bidang kerja pada PT. Sinar MatahariBaru?
6. Bagaimana baiknya pengaruh kompetensi antar pekerja pada PT. Sinar MatahariBaru?
7. Bagaimana pengaruh dari komunikasi antar karyawan yang bekerja pada PT.Sinar MatahariBaru?
8. Sejauh mana pengaruh dari visi-misi, keterampilan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.Sinar MatahariBaru?

I.4 TujuanPenelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari studiini sebagai berikut:

9. Untuk menguji pengaruh visi misi terhadap bidang kerja pada karyawan di PT. Sinar MatahariBaru.
10. Untuk menguji pengaruh kompetensi kinerja hasil karyawan pada PT.Sinar MatahariBaru
11. Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar MatahariBaru.
12. Untuk menganalisis pengaruh visi misi, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar MatahariBaru.

I.5 ManfaatPenelitian

Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan manfaat untukbeberapa pihak, yaitu:

13. Perusahaan

Hasil studi ini bisa digunakan sebagai pertimbangan bagi PT. Sinar Matahari Baru agar lebih memahami visi misi, kompetensi, dan komunikasi agar perusahaan semakin berkembang dan maju.

14. Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

Adanya penelitian ini sebagai penambah wawasan penelitian ilmiah difakultas ekonomi Universitas Prima Indonesia khususnya di Program Studi Manajemen.

15. Peneliti/Penulis

Peneliti dapat menerapkan teori dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan dengan adanya penelitian ini, ke dalam permasalahan ril yang terjadi pada suatu perusahaan.

I.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai refensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa literatur studi. Berikut ini adalah literatur studi yang relevan dengan penelitian ini telah dirangkum dalam bentuk tabel:

N o.	Peneliti & tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Yayul Ngesti Rahayu (2017)	Pengaruh Pengetahuan Visi- Misi, Nilai dan Etika Kerja Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Visi & Misi X2 : Nilai X3 : Etika Y : Kinerja Karyawan	Hasil dari studi ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel pengetahuan (<i>knowledge</i>) visi misi, nilai dan etika kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat pengetahuan karyawan akan visi misi, nilai (<i>value</i>) dan etika kerja disebut sebagai variabel bebas dalam penelitian ini dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Seluruh pegawai BPJS ketenagakerjaan cabang kediri disebut sebagai subjek penelitian dengan jumlah 19 pegawai pada cabang Kediri dan 23 pegawai pada cabang Malang. Sehingga keseluruhan populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Karena jumlah populasi masih relatif kecil, pengumpulan data dapat dilakukan secara cepat oleh peneliti. Teknik analisis regresi berganda dalam menganalisis data penelitian dengan uji hipotesis secara stimultan dengan uji- <i>F</i> dan secara parsial menggunakan uji- <i>T</i> . Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengetahuan visi misi, nilai-nilai dan etika kerja secara stimultan dan parsial secara positif.
2.	Dally Sukmawati (2015)	Tingkat Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	X1: Motivasi X2: Disiplin X3: Kompetensi Y: Kinerja Pegawai	Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memberikan pengaruh positif dan nyata sebesar 30,81% sedangkan pengaruh variabel lainnya sebesar 69,17%. Motivasi kerja sebesar 36,65% memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara nyata dan positif, kompetensi memberikan pengaruh sebesar 27,36% terhadap kinerja pegawai secara nyata dan positif pula.
3.	Mirza Akhbar (2015)	Pengaruh Gaya Trasnsformasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)	X1: Gaya Kpemimpinan Trasnsformasional X2: Komunikasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil akhir penelitian ini terbukti bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan positif. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi organisasi secara signifikan positif. Gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) dominan terhadap kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 56,6% terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi dan dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 43,4%. Ability merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.7 Teori Visi Misi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Burt Nanus Visi misi ialah segala hal yang individu atau sebuah organisasi ingin capai dimasa mendatang. “artinya : Ada impian yang ingin dicapai seseorang atau perusahaan untuk masa depan. Dalam visi misi perusahaan ini mencangkup tujuan dan sasaran yang ada diperusahaan dan bagaimana mereka menjalankannya agar dapat terpenuhi dan semua agar dapat dilakukan maka perusahaan melakukan pelatihan terhadap karyawan. Perusahaan memiliki faktor yang menjadi penentu pada sukses dan gagal nyasebuah perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas visi misi itu adalah impian dan gambaran masa depan yang harus dan ingin dicapai perusahaan untuk mewujudkan visi. Misi pergerakan itu harus ditentukan dulu oleh perusahaan maka setelah itu ditentukan pula visinya. Visi tidak dapat diterapkan tanpa adanya misi terlebih dahulu. Melakukan visi tanpa mendeskripsikan misi sebelumnya ibarat melakukan sesuatu tanpa mengetahui tujuan atau apa yang akan dilakukan setelahnya. Pada dasarnya antara visi dan misi memiliki interaksi serta saling memengaruhi diantara keduanya, namun keduanya tidak dapat diwujudkan tanpa adanya kinerja yang baik.

1.8 Teori Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi yakni daya yang terdapat dalam diri individu sehingga individu mampu mencapai hasil yang diharapkan dalam suatu organisasi dan mampu memenuhi kualifikasi pekerjaan yang dilakukan. Bawa seseorang harus mampu memenuhi kapasitas yang disyaratkan oleh perusahaan agar mampu mencapai hasil yang diharapkan. Setiap individu karyawan pada dasarnya memiliki karakter atau ciri berdasarkan kompetensi yang harus dikuasai. Kompetensi tersebut harus melalui proses dan tahapan-tahapan agar dapat memenuhi kualifikasi dalam dunia kerja. Karena IQ tinggi belum menentukan kualitas seorang karyawan pada dunia kerja karena tidak hanya kemampuan saja karyawan juga harus memiliki keahlian teknis yang sesuai dengan bidang kerja yang diambil dengan begitu seorang karyawan dapat mengidentifikasi masalah dan dapat mencari solusi atas masalah tersebut. Dan juga memiliki sikap dalam membantu rekan kerja, keramahan dan kesopanan.Boyatzis Dalam Hutapea dan Nurianna Thoha, (2008).

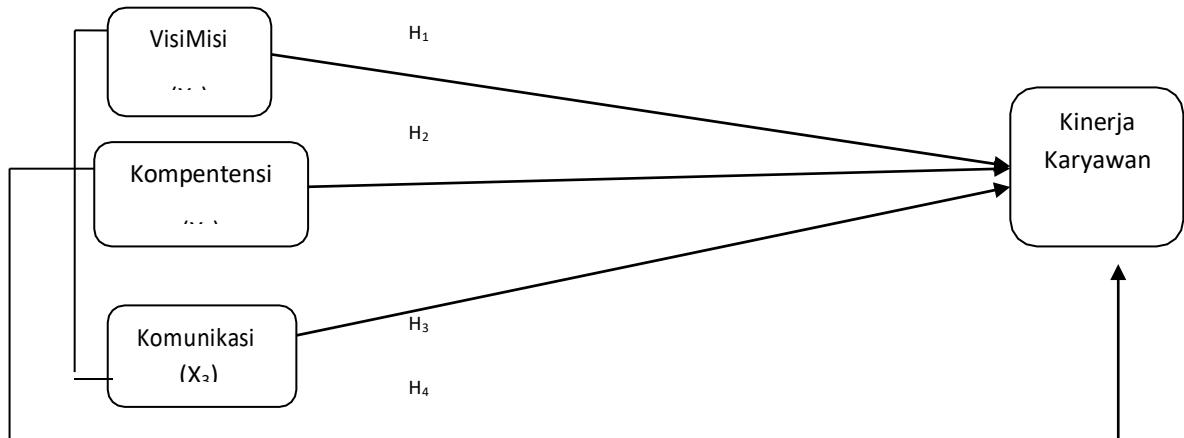
Berdasarkan pendapat diatas bahwa kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku kinerja karyawan dalam dunia kerja.

1.9 Teori Tentang Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi menurut “Onong Uchjana Effendy”ialah proses menyampaikanpesan yang dilakukan individu kepada individu lain dengan tujuan memberitahukan untuk mengubah sikap pendapat atau prilaku individu tersebut yang penyampaiannya dilaksanakan melalui lisan secara langsung maupun melalui mediasecara tidak langsung.

Berdasarkan pendapat ahli diatas bahwa komunikasi itu pengiriman dan penerimaan berita informasi harus secara efektif supaya berita informasi mudah dipahami dan pemindahan atau pertukaran informasi atau pesan dari individu kepada individu lain yang dapat berbentuk fakta, gagasan dan perasaan.

1.10 Kerangka Konseptual



1.11 Hipotesis Penelitian

H1: Visi misi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Matahari Baru.

H2: Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Matahari Baru.

H3: Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Matahari Baru.

H4 : Visi misi, kompetensi, dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Matahari Baru.