

PENDAHULUAN

BAB 1

1.1 Latar Belakang

PT Sari Makmur Tunggal Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan biji kopi pilihan dan juga bubuk kopi jadi seperti kopi arabika dan kopi robusta. Setelah lama berkembang Perusahaan Sari Makmur Tunggal Mandiri memproduksi bubuk kopi sendiri dengan merek opal kopi dan hasil produksi perusahaan ini sudah lama dipasarkan ke luar negeri.

Pada sebuah perusahaan tentunya menginginkan semua aktivitas dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan di Perusahaan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri menurun disebabkan oleh banyak hal diantaranya adalah kompetensi yang kurang, dilihat dari penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya sehingga masih ada karyawan tidak menguasai perkerjaannya mengakibatkan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. Selain dari kompetensi yang kurang, komunikasi karyawan juga menjadi faktor menurunya kinerja karyawan dilihat dari fenomena adanya beberapa karyawan yang kurang aktif berkomunikasi menyebabkan perbedaan informasi antara devisi seperti kurangnya kesamaan makna yang membuat kinerja tidak maksimal dan perkerjaan terhambat. Dan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri tidak mengadakan pelatihan khusus yang dipersiapkan untuk menghadapi setiap tugas dan tanggung jawab yang akan dihadapi oleh karyawan. Seharusnya perusahaan rutin mengadakan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan para karyawan nya agar semua cara berkerja dapat di perbarui mengikuti perkembangan teknologi zaman sekarang.

Tabel I.1 Hasil Produksi Kopi Hijau Tahun 2020

Bulan	Target (ton)	Pencapaian (ton)	Persentase
Januari	1250	1100	88%
Februari	1250	1000	80%
Maret	1250	978	78,2%
Aplil	1250	1200	96%
Mei	1250	980	78,4%
Juni	1250	850	68%
Juli	1250	900	72%
Agustus	1250	1200	96%
September	1250	1150	92%
Oktober	1250	960	76,8%
November	1250	1160	92,8%

Desember	1250	1100	88%
----------	------	------	-----

Sumber : PT Sari Makmur Tunggal Mandiri

Dari tabel diatas terlihat perusahaan sering tidak mencapai target yang telah ditentukan dimana hampir setiap bulan tidak mencapai target produksinya. Dapat dilihat produksi terendah pada bulan juni yaitu 850 ton (68%) dimana target produksi seharusnya 1250 ton (100%). Kinerja karyawan yang menurun dipengaruhi oleh kompetensi, komunikasi, dan pelatihan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi diperusahaan ini, maka penulis tertarik melakukan penelitian diperusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Makmur Tunggal Mandiri”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kompetensi yang masih kurang baik yaitu penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya.
2. Komunikasi yang kurang baik menyebabkan kesalahan dalam berkerja.
3. Pelatihan karyawan masih tidak dilaksanakan untuk mengembangkan keahlian karyawan.
4. Kinerja karyawan yang menurun terlihat dari target produksi kopi tidak tercapai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri?

4. Bagaimana pengaruh kompetensi, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Sari Makmur Tunggal Mandiri?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Sari Makmur Tunggal Mandiri.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Sari Makmur Tunggal Mandiri
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Makmur Tunggal Mandiri.
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompetensi, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Makmur Tunggal Mandiri.

1.5 Manfaat Penelitian

Setelah tujuan penelitian tercapai maka kita mendapatkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Sari Makmur Tunggal Mandiri
Sebagai bahan pertimbangan pada PT Sari Makmur Tunggal Mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian ilmu untuk menambah refrensi penelitian khususnya bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi.
3. Bagi Peneliti
Sebagai bahan pengetahuan serta wawasan untuk peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan refrensi ataupun perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melalukan penelitian dikemudian hari.

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1. Teori Kompetensi

Menurut Dessler (2009), menyatakan bahwa kompetensi adalah diartikan sebagai karakteristik dari seorang yang dapat diperlihatkan, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

Menurut Sudaryo, Aribowo, Sofiati(2018:178), indikator kompetensi terdiri dari 5 komponen, yaitu : Motif (motive), sifat(trait), konsep diri(self-concept), pengetahuan(knowledge), keterampilan(skill).

1.6.2. Teori Komunikasi

Menurut Iman dan Siswandi (2011:154) komunikasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi manajemen di dalam melaksanakan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kinerja organisasi

Menurut Umam (2012 : 229-230), indikator komunikasi ada 3 yaitu : Kejelasan, ketepatan, konteks.

1.6.3. Teori Pelatihan

Menurut Rivai (2010:211) mengemukakan pendapatnya bahwa Pelatihan adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkah pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

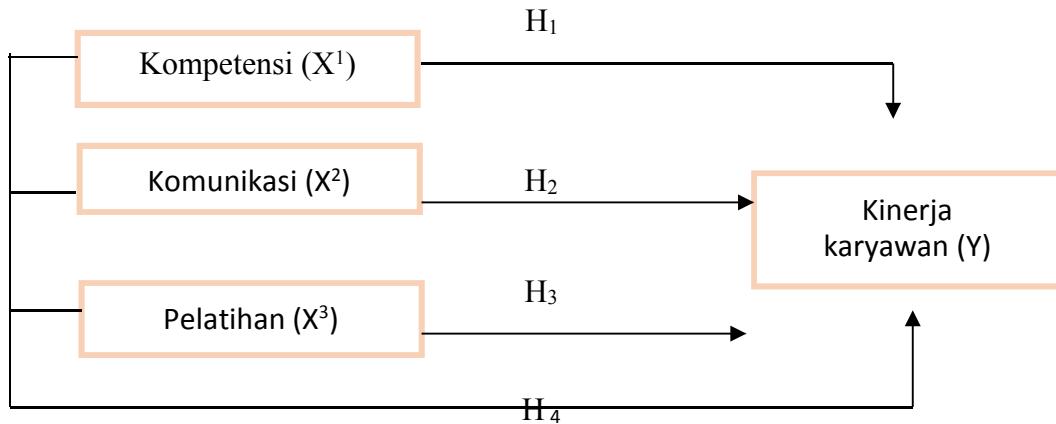
Menurut Sudaryo, Aribowo, Sofiati(2018:135), indikator pelatihan ada 6 yaitu : Instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, sasaran.

1.6.4. Teori Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sudaryo, Aribowo, Sofiati(2018:205), indikator kinerja adalah : Kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, kerja sama.

1.7 Kerangka Konseptual



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

1.8 Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual diatas maka dapat ditarik beberapa hipotesis penelitian ini adalah :

H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan di PT Sari Makmur Tunggal Mandiri.

H₂: Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Sari Makmur Tunggal Mandiri.

H₃: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Sari Makmur Tunggal Mandiri.

H₄: Kompetensi, Komunikasi, Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT Sari Makmur Tunggal Mandiri