

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang Masalah

Kompetensi merupakan *skill* kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya di dalam perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya karyawan membutuhkan sistem komunikasi yang efektif. Stres kerja karyawan dapat menjadi faktor penghambat untuk karyawan bekerja lebih berkualitas.

PT Himawan Putra Medan menjadi perusahaan di bidang penjualan alat-alat berat. Penurunan kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan tercermin dari ketidakcapaian target perusahaan PT Himawan Putra Medan yang ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Ketidakcapaian target ini disebabkan oleh menurunnya tingkat ketelitian karyawan sehingga mengakibatkan tingkat kesalahan kerja yang berdampak pada kekecewaan konsumen. Contoh pencapaian terendah terjadi di bulan Februari 2018 sebesar 75 % .

Perusahaan PT Himawan Putra Medan kurangnya penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kompetensi kerja yang dimilikinya baik dari segi pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Banyaknya karyawan yang mempunyai pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatannya saat ini sehingga kurang dapat mendukung karyawan bekerja dengan cepat, tepat dan efisien. Contohnya posisi Marketing diisi oleh karyawan dengan gelar S-1 Psikologi .

Permasalahan komunikasi kerja pada perusahaan ini adalah ketidakjelasan dalam berkomunikasi baik antara karyawan atau dengan atasan serta kemudian kurang mendukungnya peralatan dan perlengkapan komunikasi yang tersedia di dalam perusahaan sehingga mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya dalam berkomunikasi yang terlihat dari tingkat kesalahan kerja karyawan. Contoh kesalahan terbanyak terjadi di bulan Desember 2018 sebanyak 15 kali .

Stres kerja karyawan yang tinggi mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja dan tingginya stres kerja karyawan juga dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang lebih memilih keluar dari perusahaan (*resign*). Alasan karyawan yang *resign* dari perusahaan adalah dikarenakan target terlalu tinggi, pekerjaan yang terlalu banyak disebabkan struktur organisasi tidak diterapkan dengan baik dalam perusahaan, konflik, beban kerja yang banyak dan

sebagainya. Contohnya banyak karyawan yang keluar terjadi di Bulan November 2018 sebanyak 4 orang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada PT Himawan Putra Medan, maka dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Himawan Putra Medan (perusahaan penjualan alat-alat berat)”**.

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Menurut latar belakang permasalahan di atas bahwa dapat dijabarkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi kerja yang belum optimal disebabkan oleh banyaknya pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan jabatannya.
2. Komunikasi yang belum efektif disebabkan karena ketidakjelasan dalam berkomunikasi baik antara karyawan atau dengan atasan serta kemudian kurang mendukungnya peralatan dan perlengkapan komunikasi yang tersedia.
3. Stres kerja yang dirasakan karyawan mengakibatkan tingkat kejenuhan karyawan dan banyaknya karyawan yang *resign* dari perusahaan.
4. Kinerja karyawan yang belum baik ditandai dengan tidak tercapainya target perusahaan PT Himawan Putra Medan.

## **I.3 Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini terdapat rumusan masalah yaitu

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan(perusahaan penjualan alat-alat berat)?
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan(perusahaan penjualan alat-alat berat)?
3. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan(perusahaan penjualan alat-alat berat)?
4. Bagaimanakah pengaruh kompetensi, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan(perusahaan penjualan alat-alat berat)?

## **I.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan tujuan penelitian yakni sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan.

### **I.5 Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Menurut Menurut Nyoto (2019:8), Tujuan mendasar penggunaan kompetensi sumber daya manusia tidak lain adalah untuk mendukung pencapaian kinerja perusahaan. Namun ada faktor lain yang turut berperan serta dalam pengelolaan sumber daya manusia dimaksud, yakni peran manajer sebagai *stakeholder* yang mengambil keputusan akhir.

Menurut Kompri (2017:10), Perkembangan kompetensi keinejr dilakukan dengan menggunakan konsep belajar individu kompetensi sebagai suatu rangkaian kompetensi yang penting bagi kinerja dari sebuah pekerjaan atau sekelompok pekejaan.

Menurut Ardyanto (2012:328), perencanaan kinerja, penetapan peran dan kompetensi inti berfungsi untuk menuntut setiap pusat pertanggung jawaban yang dibentuk dalam organisasi dan setiap pusat pertanggung jawaban yang dibentuk dalam organisasi dan setiap personal untuk memberikan kontribusi signifikan dalam mewujudkan kinerja yang telah direncanakan.

### **I.6 Teori Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja**

Menurut Ginting (2017:25), pendekatan manajmene 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.

Menurut Sulaksono (2015:63), satu keuntungan uatma dari *contract* tertulis tentang kinerja ialah bahwa mereka dapat membantu menetapkan persetujuan yang dipakai untuk menyusun kinerja positif dan negatif. *Contract* komunikasi seseorang dapat menunjukkan kinerja yang sangat positif sehubungan dnegan penggunaan

bahasa bebas jargon.

Menurut Batjoo dan Shaleh (2018:13), sebuah paradigma baru *public relation* menjadi sangat kontekstual. Paradigma baru yang dimaksud disini adalah perpaduan aktivitas komunikasi dan langkah-langkah konkrit untuk memperbaiki kinerja.

### I.7 Teori Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

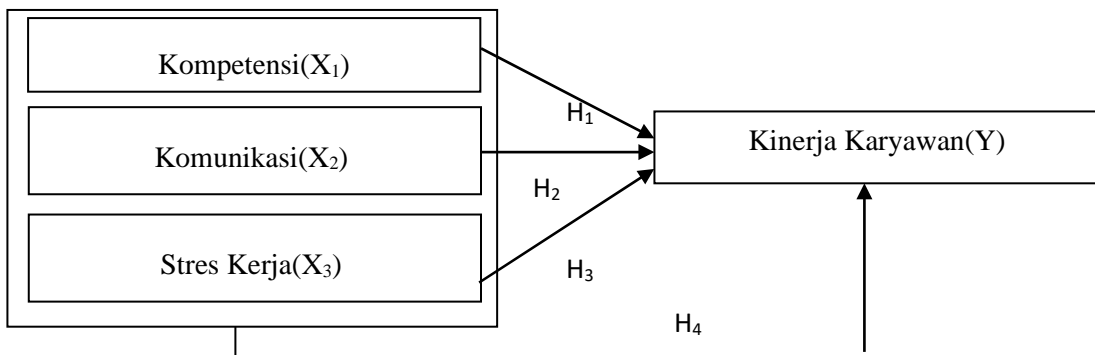
Menurut Wahjono (2010:106), Pada akhirnya pengelolaan stres yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Cahyono (2019:6), stres berakibat negatif terhadap kinerja karyawan apabila yang terjadi adalah *distress*.

Menurut Umama (2019:4), stres diimplikasikan sebagai faktor penyebab dari absensi, kecelakaan kerja, masalah psikologi, tuntutan kompensasi, produktivitas yang rendah, tindakan pencurian di tempat kerja, kinerja yang payah dan tingkat keluar masuk tenaga kerja.

### I.8 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

## **I.9 Hipotesis**

Kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H<sub>1</sub> : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan(perusahaan penjualan alat-alat berat)
- H<sub>2</sub> : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan(perusahaan penjualan alat-alat berat)
- H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan(perusahaan penjualan alat-alat berat)
- H<sub>4</sub> : Kompetensi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan(perusahaan penjualan alat-alat berat)