

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman yang mengharuskan setiap perusahaan untuk dapat melaksanakan kegiatan operasionalnya secara optimal, mendorong setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, hal yang paling menarik untuk dibahas adalah mengenai menurunnya kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan

PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) merupakan salah satu jenis perusahaan yang bergerak di bidang jasa, yaitu dengan menyediakan fasilitas kelistrikan bagi masyarakat. PLN menyediakan dan mendistribusikan listrik dari pusat-pusat pembangkitan listrik yang bertenaga air, uap, diesel, tenaga surya, maupun tenaga angin. Kemudian, PLN juga membutuhkan bahan-bahan seperti batu bara, minyak, panas bumi dan gas. Lalu, listrik yang sudah dihasilkan tadi akan dikonsumsi oleh industri, pemukiman, komersial, dan sarana publik. Produk utama dari PT. PLN yaitu daya listrik yang dihasilkan dari pembangkit listrik.

Dalam kenyataaan dapat kita lihat bahwa perubahan suatu organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri yaitu karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tersebut. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan paling besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Pada saat ini, umumnya karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan memiliki kinerja karyawan yang rendah. Menurut Simamora (2006), kinerja (*performance*) berpodaman pada tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan akan diukur seberapa besar pencapaian tersebut. Kinerja diukur dari segi hasil. Oleh sebab itu, perusahaan harus memberi perhatian yang khusus dalam mengelola sumber daya manusia. Maka perusahaan membutuhkan suatu kegiatan yang bisa mengatur sumber daya manusia kearah yang lebih baik.

Kunci keberhasilan suatu perusahaan adanya karyawan mendapatkan kesempatan untuk memiliki sebuah karir yang berhasil, salah satu caranya dengan pelatihan. Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan salah satu sarana bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya, dimana mereka akan melatih sikap, keahlian, kemampuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan saat ini. Selain pelatihan, komunikasi juga penting di dalam suatu organisasi agar ikatan kerjasama dan rasa persaudaraan diantara sesama karyawan terjalin dengan baik. Menurut Kaswan (2017:326), komunikasi adalah sebagai penyampaian pesan atau informasi dari satu orang ke orang lainnya untuk menciptakan pemahaman dan perasaan yang sama. Dengan adanya pelatihan tadi dapat mempengaruhi kompetensi yang berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2007:110), kompetensi adalah landasan keterampilan dan pengetahuan yang sudah dimiliki oleh seorang karyawan untuk menjalankan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan tersebut.

Namun, tentunya setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan belum tentu selalu disenangi oleh para karyawannya. Seperti pelatihan-pelatihan yang yang telah dilakukan masih ada karyawan yang tidak menghadiri pelatihan tersebut sehingga tidak semua karyawan mengikuti pelatihan, dan karyawan merasa pelatihan itu membosankan. Begitu juga komunikasi yang

digunakan kurang ramah dan kurang sopan sehingga membuat suasana tempat pekerjaan menjadi kurang nyaman. Berkaitan dengan kompetensi karyawan, PT. PLN selalu merekrut karyawan berdasarkan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya. Kompetensi yang tinggi akan mendorong kemampuan karyawan lebih baik lagi. Namun, pada pelaksanaannya, tidak semua karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi, juga memiliki *skill* yang tinggi pula. Ada beberapa karyawan meskipun kompetensi formalnya tinggi, namun kurang memiliki kemampuan bekerja yang sesuai dengan kompetensinya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang di berikan oleh perusahaan masih belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan dan jarang dihadiri oleh karyawannya.
2. Banyaknya keluhan komunikasi yang tidak ramah dan tidak sopan dengan sesama karyawan yang menyebabkan suasana kerja kurang baik.
3. Masih adanya karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya pada perusahaan tersebut.
4. Kinerja karyawan yang mengalami ketidakstabilan (menurun) yang di akibatkan oleh beberapa faktor seperti kurang optimalnya pelatihan, komunikasi, dan kompetensi di dalam perusahaan tersebut.

I.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.
4. Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

I.5.1 Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu proses perencanaan dan pengelolaan SDM.

I.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi untuk melakukan penelitian mendatang dalam masalah yang sama.

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti lain yang ingin mempelajari lebih jauh bidang pengelolaan SDM di perusahaan yang mengalami masalah yang sama.

I.6 Penelitian Terdahulu

Tabel I.1 Tabel Penelitian Terdahulu

N o.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metod e	Hasil Penelitian
1.	I Dewa Gede Eka Candra Wiguna (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan	Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, komunikasi, pendidikan, dan pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan.	Gaya Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) Pendidikan (X3) Pelatihan (X4) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, komunikasi, pendidikan, dan pelatihan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan.
2.	Hartono (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado	Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa	Gaya Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) Pembagian Kerja (X3)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap

			Manado secara parsial maupun simultan.	Kinerja Karyawan (Y)		kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado.
3.	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk. (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.	Untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, baik secara serentak (simultan) dan secara parsial.	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompetensi (X3) Kompensasi (X4) Kepuasan Kerja (Y) Kinerja Karyawan (Z)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara parsial, motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.

I.7 Teori Pengaruh

Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

McKenna dan Nic Bech (2008) menyatakan bahwa pelatihan itu adalah konsep pelatihan terencana yang merupakan intervensi yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Mondy (2008:210) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan yang berpengaruh secara langsung kepada karyawan itu sendiri.

Dari beberapa teori para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan dapat membantu karyawan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja mereka. Jika hasil dari pelatihan yang telah dilaksanakan bagus, maka perusahaan akan terkena dampak baiknya seperti visi dan misi perusahaan akan tercapai.

I.8 Teori Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hamali (2016:224) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pemimpin kepada karyawan atau bawahannya dalam melaksanakan tugas kerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai kinerja yang baik.

Devito dalam Effendy (1998:20) menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, satu diantara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa umpan balik, seketika berpengaruh terhadap kinerja. Melalui komunikasi para karyawan akan mengetahui harapan dan pengertian kinerja yang akan dicapai.

Dari beberapa teori para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa komunikasi sangat penting di dalam suatu perusahaan, dan komunikasi yang berlangsung secara terus menerus dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagus apapun rencana kinerja yang dibuat tanpa komunikasi yang berkesinambungan tidak akan membawa hasil yang optimal.

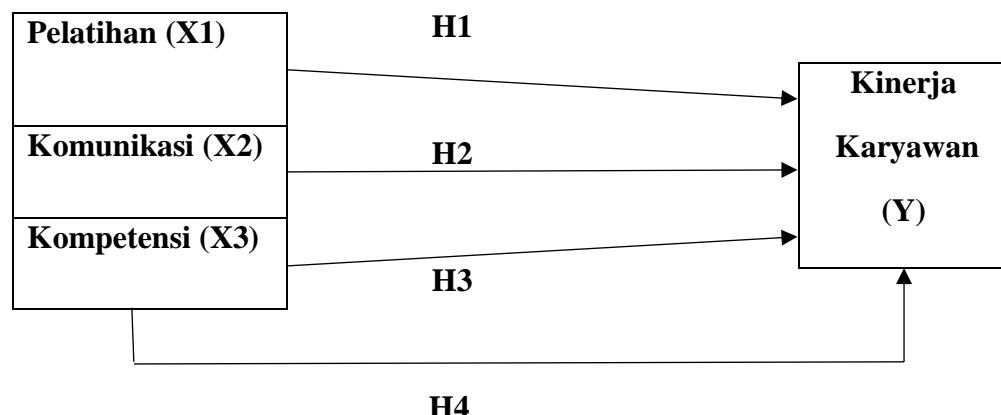
I.9 Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo (2012:272), menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul (efektif) dalam sebuah pekerjaan.

Sutrisno (2009:158) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang melekat pada seseorang yang mampu menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko serta mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab untuk tetap menjaga kinerjanya dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Dari beberapa teori para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Jika pengetahuan dan keahlian yang dimiliki seorang karyawan tinggi, maka akan lebih mudah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Begitu juga sebaliknya, jika pengetahuan dan keahlian seorang karyawan rendah, maka akan sulit baginya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal.

I.10 Kerangka Konseptual



I.11 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.
4. Pelatihan, Komunikasi, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan.