

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah sebuah aset kekayaan yang paling utama dalam suatu lembaga atau organisasi dan harus dikelola dengan baik. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, suatu organisasi tersebut harus mampu dikelola oleh sumber daya manusia yang baik dan sangat butuh pengelolaan yang serius. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien maka diharapkan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi yang bergerak dibidang pendidikan dalam bisnis jasa di Indonesia yaitu STMIK WIDURI didirikan pada tanggal 1 oktober 1960 merupakan salah satu lembaga yang mempunyai sejarah berkembang dan falsafah tersendiri kemudian pada tahun 1972 menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen dan Informatika (STMIK) Widuri dengan kurikulum dan sistem pendidikan baru pada tingkat sarjana.

AMIK Widuri dikembangkan menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen dan Informatika (STMIK) Widuri mengelola dan mengembangkan 2 (dua) program studi

1. Teknik Informatika (Strata 1)
2. Sistem Informasi (Strata 1).

Berikut hasil Pra Survey dari penelitian di Kampus WIDURI :

Tabel 1.1

Hasil Kuisioner Pra-Survey mengenai Kinerja Karyawan (Y) di

STMIK WIDURI PALMERAH

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			Jumlah Sampel
		Setuju	Netral	Tidak Setuju	
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	16	2	3	21
2	Biarpun diganggu oranglain saya tetap fokus menyelesaikan pekerjaan saya	16	0	5	21
3	Menurut anda, apakah komunikasi dapat berpengaruh dengan kinerja anda?	21	0	0	21
4	Menurut anda, apakah kompetensi dapat berpengaruh dengan kinerja	21	0	0	

	anda?				21
5	Menurut anda, apakah kompensasi dapat berpengaruh dengan kinerja anda?	20	1	0	21

(Sumber : Hasil olah data kuisioner semetara)

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance. Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dari organisasi tersebut. Kinerja pegawai adalah prestasi atau hasil kerja, baik kuantitas dan kualitas suatu periode waktu, untuk melaksanakan kerjanya dan tanggung jawab yang diberi kepada karyawan, suatu perusahaan akan berupaya meningkatkan upaya kinerja dengan harapan keberhasilan suatu perusahaan yang dapat tercapai.

Menurut Wibowo dalam Yoyo Sudaryo (2018:207) Pengukuran kinerja pegawai antara lain menggunakan aspek kualitas kerja, produktivitas kerja, ketepatan waktu, biaya, kerja sama, inisiatif serta tanggung jawab.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, serta berkaitan dengan kondisi suatu kondisi karyawan dan bawahan pada suatu organisasi tertentu sesuai standar organisasi dan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi. Selain itu, kinerja seorang karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan, dan kompensasi di suatu perusahaan.

Bedasarkan data yang diberikan oleh bagian kepegawaian kepada saya, maka terlihat bahwa sebagian dari karyawan STMIK WIDURI belum berstatus dan menerima gelar sarjana karena itu hal ini bisa berpengaruh dengan variabel Kompetensi (X_2).

Berikut saya lampirkan tabel karyawan serta pendidikan terakhirnya :

Tabel 1.2
Daftar Nama Karyawan STMIK WIDURI

No	Nama	NIP	Pendidikan Terakhir
1	David H.M Hasibuan	0506053	S3
2	Agus Budiyantra	0101041	S3
3	Nur Nawaningtyas	0311052	S3
4	Merliani Ivone Supit	0708055	S2
5	Rouly Doharma S Sihite	0109045	S3
6	Agus Indra	9506027	S1
7	Galih Surono	1009097	S1
8	Rizal	9706038	S1
9	I.Ketut Sudaryana	1009062	S3
10	Ahmad Taufik	1009060	S3
11	Novia Budi Mulyani	1009072	SMK
12	Yohanes Alfianto	1009066	D3

13	Tria Kinasih	1009071	S1
14	Merry Handayani Wau	1009079	D3
15	Harni Dahniar Hutasoit	9207015	S3
16	Martini	9512032	D3
17	Viona Pattiha	1009088	S1
18	Mery Esti Faot	1009083	S1
19	Astri Maghdalimah	1006059	S1
20	Ruth Silvia Damayanti	1009064	S1
21	Irwansyah	1009082	S1
22	Suwaebatul Aslamiyah	1009081	S1
23	Benny W Nawa	9008001	S3
24	Flores G Mayaut	0109047	S1
25	Agustina V.S Silitonga	1009063	S1
26	Resti Astuti	1009077	D3
27	Sundari Utama	0109046	S1
28	Zulaikah	1009076	S2
29	Sri Haryanti	0303051	S1
30	Dyah Ayu Puspita	1009084	D3
31	Dedi Susanto	1009065	S2
32	Imelda Tutuarima	1009087	S2
33	Cindy Chintya	1009070	D3
34	Siti Rodiyah	1009092	S1
35	Yuni Triani	1009086	SMK

36	Helli Nehe	1009075	S1
27	Annisa Madiniah	1009093	S1
38	Filda Nur Safitri	1009080	S1
39	Nathanael Fernanda Firsta	1009085	S1
40	Andre Gamaliel	1009089	S2
41	Nadya Regita	1009099	D3
42	Rully	1009096	SMK
43	Victor	1009091	SMK
44	Sairih	9206014	SMP
45	F. Imanuel L	1009078	D3
46	Rusdiyanto	0106044	SMK
47	Fajri Saputra	1009094	SMK
48	Arman	1009095	SMK
50	Yudi	1009098	SMK

(Sumber : Data STM IK WIDURI)

Dari indikasi pada tabel 1.2 dapat dilihat masih banyak sekali beberapa dari karyawan STM IK WIDURI yang pendidikannya bisa dibilang masih kurang memadai dan belum sesuai dengan job yang didapatkan, Maka dari itu seharusnya pihak yayasan maupun pimpinan harus lebih memperhatikan lagi dalam hal pendidikan.

Tabel 1.3

Hasil Kuisioner Pra-Survey mengenai Komunikasi (X₁) di

STMIK WIDURI PALMERAH

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			Jumlah Sampel
		Setuju	Netral	Tidak Setuju	
1.	Apakah Bapak/Ibu pernah mengalami kesalahpahaman dalam komunikasi dengan rekan kerja yang ada di STMIK WIDURI?	19	1	1	21
2	Apakah Bapak/Ibu melakukan komunikasi formal dengan pimpinan STMIK WIDURI secara rutin?	7	2	12	2
3	Apakah Bapak/Ibu ada Ketidakcocokan pola pemikiran dengan rekan kerja sehingga membuat Bapak/Ibu merasakesulitan untuk menyelesaikan tugas dalam suatu organisasi?	18	1	2	21

4	Apakah Bapak/Ibu mampu mempresentasikan ide baik didepan banyak orang khususnya kepada Pimpinan/Karyawan STMIK WIDURI?	10	0	11	21
5	Apakah Bapak/Ibu memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik terhadap rekan kerja yang ada di STMIK WIDURI?	20	0	1	21

(Sumber : Hasil olah data kuisioner sementara)

Bedasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa komunikasi yang ada di STMIK WIDURI secara keseluruhan belum sesuai dengan apa yang di harapkan dan terlihat dari hasil kuisioner pra-survey yang saya dapatkan bahwa komunikasi di lingkungan STMIKWIDURI sangat kurang seperti pada point satu dimana para karyawan sering mengalami kesalah pahaman antara karyawan lainnya dan terlihat lagi seperti di point tiga bahwa antara karyawan STMIK WIDURI sering terjadi ketidak cocokan pola pikir diantara satu sama dengan yang lainnya. Hal tersebut menyebabkan terhambatnya pekerjaan diantara satu sama lain, karyawan perlu untuk meningkatkan lagi komunikasi antara karyawan lain terutama dengan pimpinan sehingga karyawan serta pimpinan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dengan maksimal.

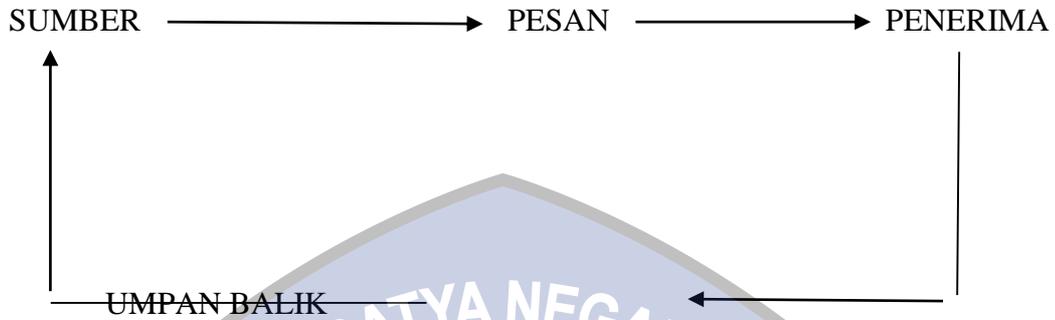
Selanjutnya fenomena dari variabel komunikasi yang terdapat di STMIK WIDURI yaitu :

1. Terdapat terjadinya kesalahpahaman dalam komunikasi antar karyawan serta Pimpinan dimana yang bisa menyebabkan pekerjaan antar satu karyawan dan karyawan lain tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal
2. Para karyawan serta Pimpinan yang ada di STMIK WIDURI tidak selalu melakukan komunikasi formal dengan secara rutin maka dari itu sering terjadinya kesalah pahaman antara karyawan serta pimpinan .
3. Sering terjadinya ketidak cocokan pola pemikiran dengan rekan kerja sehingga sulit berkerjasama dengan organisasi. Hal ini dapat menghambat proses kinerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

Dalam permasalahan tersebut terlihat tidak adanya kekompakan dari karyawan satu dengan karyawan yang lainnya maka dengan itu antar karyawan dan pimpinan harus lebih sering bertemu atau membuat acara seperti coffee morning, outing dalam kota maupun luar kota agar komunikasi dan kekompakan antar karyawan dan pimpinan dapat terjalin dengan baik.

Proses komunikasi akan menjadi lebih spesifik dan lebih nyata dilakukan para pimpinan menerjemahkan strategi kedalam harapan kerja. Yang terpenting adalah strategi harus dikomunikasikan agar para pimpinan dan staff lainnya yang terlibat dalam penerapan kebutuhan strategi dapat memahami alasan-alasan dilakukannya perubahan dan hasil apa yang diharapkan.

Proses Jaringan Komunikasi



Komunikasi disini dituntut untuk mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan memengaruhi perilaku dan kinerja para karyawan.

Lingkungan kerja yang dikatakan baik dan sesuai apabila antar karyawan dapat berkomunikasi baik dan lingkungan nyaman juga dapat berpacu dengan kinerja yang baik.

Komunikasi merupakan dasar pengantar antar manusia, dengan berkomunikasi manusia dapat bersosialisasi dengan lingkungan sekitar, seperti tempat kerja, keluarga, antar teman dan tempat umum lainnya, karena sebagai makhluk sosial manusia pasti membutuhkan oranglain, kontak atau relasi yang diperlukan manusia dapat digunakan sebagai cara untuk mencapai kepentingan tertentu.

Tabel 1.4

Hasil Kuisioner Prasurvey mengenai Kompetensi (X₂) di

STMIK WIDURI PALMERAH

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden			Jumlah Sampel
		Setuju	Netral	Tidak Setuju	
1	Apakah Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja yang lain?	7	1	13	21
2	Apakah Bapak/Ibu adalah orang yang dapat mencari solusi dalam pemecahan masalah?	17	0	4	21
3	Apakah Bapak/Ibu mampu berfikir secara kreatif dalam melaksanakan pekerjaan?	13	2	6	21
4	Apakah Bapak/Ibu orang yang selalu konsisten melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu?	6	5	10	21
5	Apakah Bapak/Ibu orang yang mampu mengerjakan pekerjaan	9	1	11	21

lebih dari volume yang				
ditentukan?				

(Sumber : Hasil olah data kuisioner sementara)

Selain komunikasi, masalah lain yang dianggap sebagai isu bisnis yang berkaitan dengan kinerja yaitu mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) yang harus dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan dirinya.

Selanjutnya fenomena dari variabel kompetensi yang terdapat di STMIK WIDURI yaitu :

1. Terdapat pada hasil prasurvei bahwa karyawan STMIK WIDURI tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari oranglain/sesama karyawan. Hal ini dapat mengganggu aktivitas pekerjaan yang lainnya.
2. Pada hasil prasurvei diatas terdapat belum semua karyawan dapat konsisten untuk melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu. Hal tersebut sangat menghambat dan berpengaruh sekali untuk aktivitas pekerjaan yang lainnya.
3. Terdapat pada hasil prasurvei yang saya teliti diatas bahwa karyawan tidak mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari volume

yang ditentukan. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas antara karyawan dan jobdesknya masing-masing.

Dalam permasalahan tersebut terlihat tidak adanya cekatan pada seorang karyawan dan sebagian karyawan tidak mampu melakukan pekerjaannya lebih dari volume yang biasa mereka kerjakan padahal diperusahaan tersebut banyak karyawan yang pendidikannya sudah termasuk tinggi dan lebih berawawasan dalam kata lain sebagian karyawan tidak bisa bekerja sama dengan baik dan tidak bisa berkontribusi terhadap pekerjaan lainnya yang diluar dari pekerjaan mereka.

Menurut Edy Sutrisno (2017:203) mengemukakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Kompetensi dapat dikatakan sebagai faktor untuk karyawan meningkatkan kinerja dan memberikan suatu hasil yang memuaskan sesuai atau melebihi harapan perusahaan, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membuat para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun podasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya maka dia akan mampu, baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.

Tabel 1.5

Hasil Kuisioner Prasurvey mengenai Kompensasi (X₃) di

STMIK WIDURI

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden			Jumlah Sampel
		Setuju	Netral	Tidak Setuju	
1	Menurut Bapak/Ibu apakah kompensasi dapat berpengaruh kepada kinerja anda?	21	0	0	21
2	Menurut Bapak/Ibu apakah besarnya benefit yang anda terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan?	2	1	18	21
3	Menurut Bapak/Ibu besarnya gaji yang di terima sesuai dengan banyaknya job yang anda kerjakan?	5	2	14	21
4	Apakah reward yang perusahaan berikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap Bapak/Ibu?	2	1	18	21

5	Apakah Bapak/Ibu sudah puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan?	3	0	18	21

(Sumber : Hasil olah data kuisioner sementara)

Dalam permasalahan tersebut terlihat bahwa perusahaan tidak adil dalam memberikan kompensasi karena tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan, tidak sesuai reward yang perusahaan berikan kepada si karyawan, dan sebagian dari karyawan tidak puas dengan kompensasi yang perusahaan berikan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam SDM dan kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja.

Selanjutnya fenomena yang terjadi dari kompensasi adalah masih belum sebandingnya gaji, insentif serta bonus yang diberikan oleh pihak yayasan kepada karyawan, sedangkan pihak dari institusi memberikan volume pekerjaan yang berlebih kepada karyawan namun masih tidak memberikan kompensasi yang seimbang. Hal ini dapat membuat berkurangnya semangat kerja karyawan dan sangat berpengaruh terhadap job yang diberikan kepada karyawan.

Antar perusahaan dengan karyawan memiliki hubungan erat dimana ia saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan utamanya sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk

membantu memenuhi kebutuhan sebagai makhluk hidup seperti sandang, pangan, papan. Maka dari itu seharusnya perusahaan bisa adil dalam memberikan hak kompensasi.

Maka dari itu sebaiknya pihak atasan dan yayasan mempertimbangkan kembali untuk kompensasi para karyawan agar para karyawan lebih cekatan dalam bekerja dan karyawan bisa menonjolkan kompetensi yang mereka punya, karena pemberian kompensasi yang layak sangat berpengaruh kepada kinerja setiap karyawannya.

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan pada perusahaan tersebut.

Dengan demikian, maka kompensasi dapat dilihat dari beberapa sudut pandang sesuai kepentingannya untuk mendapatkan keuntungan optimal, penggunaan biaya harus dilakukan secara efisien, sehingga satu diantara perusahaan cenderung menekan kompensasi seminimal mungkin.

Menurut hasil dari Pra-Survey Penelitian dan dalam beberapa bulan saya melakukan observasi pada STMIK WIDURI, maka menurut para karyawan di STMIK WIDURI, Pertama :komunikasi yang tidak baik dapat berpengaruh dengan kinerja pegawai

Kedua : kompetensi yang kurang dapat berpengaruh dengan kinerja pegawai

Ketiga :kompensasi yang tidak sesuai dapat berpengaruh dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan diatas, maka penulis melakukan penelitian dan menetapkan judul : **Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Kayawan.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Pada perumusan masalah diatas menunjukkan adapun tujuan kaitan yang dicapai adalah :

- a) Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
- d) Untuk mengetahui apakah Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .
- e) Untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara melihat dari komunikasi dan kompetensi mereka pada perusahaan dengan adanya kompensasi yang baik di perusahaan tersebut.

b. Bagi Karyawan

Di harapkan unutm meningkatkan komunikasi sesama rekan kerja, kompetensi dari setiap karyawan

c. Bagi Civitas Akademik

Diharapkan bermafaat sebagai salah satu tambahan informasi dan dapat menjadi acuan agar dapat memperkaya ragam penelitian mahasiswa yang berkaitan dengan komunikasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

d. Bagi Peneliti

Sebagai pembelajaran serta pengalaman dan sebagai tugas akhir yang menjadi syarat untuk menyelesaikan program studi S-1 Jurusan Manajemen di Universitas Satya Negara Indonesia.

e. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Hasil dijadikan sebagai acuan bagi rekan peneliti lain dalam penelitian selanjutnya yang mengambil topik faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kinerja pegawai yang kurang spesifik