

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di dunia kerja semakin ketat dan kompetitif menuntut peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam keunggulan untuk bersaing bekerja. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi, karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan perusahaan. Kekuatan suatu organisasi terletak pada Sumber Daya Manusia, bukan hanya sistem, teknologi, prosedur atau sumber lainnya saja. Berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Apabila dalam pengelolaan sumber daya manusia sudah baik, maka kinerja sumber daya manusia tersebut akan meningkat.

Keberlangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan dimana antara pimpinan dan karyawan harus memiliki komunikasi yang baik. Selain itu pelatihan dan kompetensi karyawan turut menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Ferianto dan Triana, (2020:156) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan atau informasi dari suatu pihak ke pihak lain dengan tujuan tercapai persepsi atau pengertian yang sama. Unsur komunikasi secara umum adalah kebutuhan, faktor pendorong serta adanya tujuan akhir, sedangkan perilaku yang dilakukan oleh individu merupakan konsekuensi dari pencapaian tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Dari kebutuhan inilah yang menjadi faktor

pendorong individu dalam bekerja atau perilaku organisasi, dimana hal ini berpengaruh dengan kinerja individu untuk dapat melakukan pekerjaan lainnya.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja yaitu Pelatihan. Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. M. Yani, (2012:82) mendefinisikan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dalam pelaksanaan pelatihan harus dilakukan dengan konsisten oleh perusahaan serta di sesuaikan dengan kebutuhan dari jenis/bidang pekerjaan karyawan masing-masing. Melalui pelatihan secara terus-menerus dan berkesimbangan, maka organisasi atau perusahaan tersebut dapat dimungkinkan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.

Dalam menciptakan karyawan berkinerja baik tentunya perusahaan tidak hanya melakukan pelatihan saja tetapi juga membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai perusahaan. Emron dkk, (2020:140) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Dengan adanya

kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan seseorang yang dicirikan kepada profesionalisme seseorang itu dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan dalam bidang tersebut. Kompetensi juga sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan berbagai keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dapat menjalankan tugas dan bertanggung jawab secara efektif dalam bekerja. Dengan kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi listrik dengan mengoperasikan Pembangkit Listrik Tenaga Uap menggunakan bahan bakar gas untuk memanaskan air dalam ketel uap (boiler) yang memproduksi uap untuk menggerakkan turbin yang seporos dengan generator sehingga membangkitkan tenaga listrik untuk memenuhi beban puncak pada Kabupaten Ogan Komering Ulu yang mencapai 90MW. Berlokasi di desa Tanjung Kemala dengan karyawan saat ini berjumlah 167 orang. Untuk mencapai tujuan perusahaan dalam megoperasikan listrik dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dan kesiapan sumber daya manusia yang memumpuni. Oleh karena itu untuk mencapai visi misi, maka diharapkan kinerja karyawan di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dapat terus meningkat dan mencapai tingkat yang optimal akan tetapi pada kenyataanya karyawan mengalami naik turun dan baru beberapa karyawan yang mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal, dengan melakukan wawancara kepada 25 karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja peneliti melihat permasalahan yang terjadi di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja mengenai komunikasi di dalam perusahaan. Penyampaian informasi menggunakan media sosial yang dilakukan oleh perusahaan dianggap kurang efektif karena informasi yang diberikan tidak secara langsung hanya menggunakan media grup *WhatsApp*. Dimana pesan tersebut disampaikan pada waktu yang kurang tepat sehingga informasi yang disampaikan terkadang belum dilihat oleh karyawan serta sinyal yang tidak stabil membuat pesan terlambat sampai kepada karyawan. Seperti pada bidang *boiler & turbin* terlambat melakukan pemeriksaan mesin boiler, karena karyawan tidak menyadari adanya informasi tersebut. Permasalahan tersebut menyebabkan mesin boiler tidak berfungsi dengan baik dalam pengapian batubara sehingga membuat produksi listrik terhambat. Untuk itu, seharusnya dalam penyampaian informasi apapun mengenai pekerjaan atasan memberi tahu secara langsung tentang informasi tersebut kepada karyawan yang bersangkutan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil jawaban 25 responden dengan persentase 100%. Responden yang menjawab tidak sebanyak 17 orang (68,00%) dan responden yang menjawab ya sebanyak 8 orang (32,00%) pada indikator cara penyampaian, yaitu pertanyaan apakah penggunaan media sosial memudahkan karyawan dalam berkomunikasi dibandingkan komunikasi secara langsung.

Permasalahan selanjutnya mengenai pelatihan di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja. Dimana metode yang diterapkan di PT. Bakti Nugraha

Yuda Energy PLTU Baturaja adalah metode *off the job training* yaitu pelatihan yang dilakukan di tempat terpisah dan di luar jam kerja. Padahal karyawan juga membutuhkan metode pelatihan *on the job training* yaitu metode pelatihan yang dilakukan dengan mempelajari pekerjaannya dan mengerjakannya secara langsung. Seperti karyawan pada bagian *mechanic* metode pelatihan yang dilakukan adalah metode *off the job training* padahal karyawan pada bagian *mechanic* membutuhkan pelatihan praktik secara langsung dalam menggunakan mesin dan diberikan pelatihan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hal tersebut yang membuat beberapa karyawan pada bagian *mechanic* kebingungan melakukan pekerjaannya dan sering terjadi kekeliruan dalam pelaksanaan kerja untuk itu perusahaan harus menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan agar nantinya kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Dibuktikan dari hasil jawaban 25 responden dengan persentase 100%. Responden yang menjawab tidak sebanyak 15 orang (60,00%) dan responden yang menjawab ya sebanyak 10 orang (40,00%) pada indikator metode yaitu pertanyaan apakah metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Kompetensi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penulis melakukan analisis terhadap jabatan dan kompetensi karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dapat dilihat pada table 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Data Kesenjangan Jabatan dan Kompetensi Karyawan pada PT. Bakti
Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja

No.	Jabatan	Jurusan
1.	Finance	Ilmu Pemerintahan
		Pendidikan
2.	Logistic	Agribisnis
3.	Mechanic	Ilmu Pemeritahan
4.	Boiler & Turbine	Ilmu Komunikasi

Sumber: PT.Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut hasil dari analisis jabatan yang telah dilakukan dapat diketahui masih ada karyawan yang pendidikannya masih belum sesuai dengan jabatan yang dijalankan oleh karyawan, sehingga dari hal tersebut dapat menyebabkan kurang efektif hasil kerja dari karyawan karena tidak memiliki cukup pemahaman akan bidang yang dijalankan, semangat dan gairah kerja karyawan akan semakin menurun, tanggung jawab yang kurang, terjadi kekeliruan dalam pelaksanaan kerja dan lain sebagainya. Tujuan organisasi dapat dengan mudah dicapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan hasil kerja karyawan, dibutuhkan juga ketepatan dalam menepatkan pegawai sesuai dengan kompetensi atau kemampuannya.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara sementara kepada 25 karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja kompetensi di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja secara keseluruhan belum sesuai diharapkan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil dari jawaban dari 25 responden dengan persentase 100 %. Responden yang menjawab tidak sebanyak 16 orang (64,00%) dan responden yang menjawab ya sebanyak 9 orang

(46,00%) pada indikator pengetahuan, yaitu pada pertanyaan apakah dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai. Maksudnya adalah masih ada karyawan mendapatkan jabatan atau bidang pekerjaan yang dijalankan belum sesuai dengan keahlian, pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang dimiliki, karena dilihat dari kompetensi pendidikan dengan bidang yang ditangani sangat berbeda. Misalnya, dapat dilihat dari jabatan *finance* yang diemban atau dijalankan oleh karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan ilmu pemerintahan. Selain itu pegawai yang memiliki kompetensi atau latar belakang pendidikan agrobisnis ditempatkan pada bidang *logistic*. Sehingga dapat dikatakan hal tersebut dapat menyebabkan karyawan akan merasa pekerjaan yang dijalankannya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, selain itu terkadang karyawan merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadiannya sehingga dalam menjalankan pekerjaan karyawan membutuhkan waktu untuk menyesuaikan dengan pekerjaan tersebut. Seharusnya karyawan pada bidang *finance* harus memiliki kompetensi yaitu pengetahuan dan keahlian tentang posisi pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait antara lain:

a. Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya, dan juga diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

b. Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dan juga digunakan sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian

selanjutnya yang berkaitan dengan bidang dan kajian yang sama, serta dapat menambah informasi sebagai tambahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Perusahaan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dalam pengolahan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM yang lebih baik.