

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha, globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat (Nurhaedah et al., 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena SDM berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik. Pengelola SDM yang baik perusahaan membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan Sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai (Arini et al., 2020).

Keberhasilan perusahaan dikarenakan adanya SDM yang handal. SDM yang handal di perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang bekerja sesuai tujuan perusahaan. Pentingnya pengelolaan pegawai dimulai dari perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai kemampuan, pelatihan dan pengembangan kariernya sangat diperhatikan demi mendapatkan SDM yang profesional. SDM memiliki peran dalam setiap kegiatan perusahaan karena sebagai pemrakarsa, pembuat keputusan dan penentu bagi kelangsungan dan ketercapaian perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan perlu membentuk sumber daya manusia yang efektif dan berusaha mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu bentuk peningkatan yang dilakukan adalah peningkatan kinerja karyawan. Evaluasi mengenai kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan. Perusahaan ditantang untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan mengetahui efektivitas dari kinerja karyawan perusahaan tersebut selama ini. Kinerja karyawan diukur dengan capaian kerja yang diperoleh setiap karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan (Sinambela & Lestari, 2021).

Pentingnya peran SDM dalam keberhasilan perusahaan, maka perusahaan harus mampu mewujudkan segala kebutuhan karyawan, baik finansial maupun non finansial. Karena kebutuhan karyawan yang terpenuhi merupakan salah satu perangsang untuk

peningkatan kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan menjadi indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadi perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri (Firmanzah et al., 2017).

Karyawan adalah aset yang bernilai sehingga perlu dikelola sebaik mungkin oleh sebuah organisasi untuk memberikan hasil yang maksimal. Setiap organisasi menuntut karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Di dalam sebuah organisasi keefektifan dan keefesienan dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Selain itu, kualitas dan kuantitas karyawan penting untuk kemajuan bersama sehingga akan tercapainya tujuan yang diharapkan dan direncanakan. Dalam memperoleh hasil yang baik harus didukung dengan penentuan tujuan serta perencanaan kerja yang rasional. Suatu perusahaan akan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar rencana awal perusahaan terpenuhi (Dewi et al., 2023).

Kinerja karyawan (prestasi) adalah hasil kerja (output) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Firmanzah et al., 2017). Menurut Tangkawarouw et al., (2022) Kinerja (Performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Sedangkan menurut Tanjung & Manalu, (2019) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil

dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Peningkatan kinerja karyawan juga sangat ditentukan oleh kemampuan kerja karyawan. kemampuan merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dan melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik. Menurut Sekartini (2016) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Peningkatan kemampuan karyawan pastinya akan meningkatkan kinerja karyawan hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Priadana dan Ruswandi (2013) dengan hasil kemampuan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan seiring dengan peningkatan kemampuan kerja karyawan tersebut. Kemampuan kerja menunjukkan tingkat penyelesaian tugas pada setiap karyawan. Kemampuan kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Studi sebelumnya menunjukkan adanya peran kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (Sinambela & Lestari, 2021).

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk yang dihasilkan bisa bersaing di pasaran (Arini et al., 2020).

Kemampuan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui komunikasi. Komunikasi yang baik memungkinkan karyawan untuk memahami dengan jelas rencana, program, dan kebijakan perusahaan. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi terhadap tujuan perusahaan, mereka dapat menerapkan kemampuan kerja mereka dengan lebih efektif. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, mendorong kolaborasi antar

karyawan, dan mengurangi kesalahpahaman yang dapat menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan.

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain.

Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih kompleks dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis. Pada suatu perusahaan, orang-orang yang di dalamnya akan saling melakukan komunikasi, yang dikenal dengan komunikasi internal, dalam bisnis komunikasi dapat dipandang apakah komunikasi dilakukan secara verbal atau nonverbal. Namun karena dalam bisnis ini komunikasinya bersifat resmi, maka yang ditekankan adalah komunikasi verbal saja. Namun demikian dalam praktiknya, komunikasi non verbal juga perlu dipahami (Cahya, 2018).

Penelitian ini dilakukan di UD. Sumber Baru, sebuah produsen cireng satu-satunya yang berlokasi di sumobito Jombang, Jawa Timur. Berdiri sejak 2007. UD.Sumber Baru berlokasi di Balongsono, Talun Kidul, Kec. Sumobito, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61483. UD.Sumber Baru merupakan produsen cireng yang didirikan tahun 2007, awal mula berdiri dari jual sosis keliling lalu berkembang menjadi produsen cireng, yang

awalnya gagal menjadi berkembang hingga pengiriman mencakup area surabaya, gersik, sidoarjo, gempol, malang, jombang, kediri, pernah kirim ke area kalimantan. Diharapkan berdirinya UD.Sumber Baru ini dapat membantu memudahkan masyarakat sekitar mencari pekerjaan, meskipun banyak pesaing UD.Sumber Baru terus mempertahankan kualitas dan rasa. Dengan adanya pesaing tersebut UD. Sumber Baru terus berusaha mempertahankan kualitas dan rasa produknya meskipun dihadapkan pada persaingan yang ketat.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap research. Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan (Dewi Puji Astuti dkk., 2021) menyatakan bahwa variabel pengetahuan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kemampuan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Mega Putri S. Tuela dkk., 2019) menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan (Fitria, 2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurul Hidayah dan Anis Hidayati, 2023) bahwa komunikasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinambela & Lestari, (2021), temuan penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain

itu, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wuwungan et al., (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. Secara uji parsial variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. PT. Bank SulutGo Cabang Utama sebaiknya dapat lebih memperhatikan kemampuan kerja dan motivasi kerja untuk para karyawan karena kedua hal itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. dan menjamin keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas tentang pentingnya kemampuan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian ini cenderung fokus pada pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan tanpa mempertimbangkan variabel mediasi seperti komunikasi. Beberapa penelitian yang ada menunjukkan bahwa komunikasi dapat memperkuat hubungan antara kemampuan kerja individu dan kinerja organisasi, tetapi belum banyak yang mengkaji bagaimana komunikasi berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan.

Beberapa data dari penelitian terdahulu menunjukkan perbedaan dan masih terdapat adanya gap atau kesenjangan yang tentunya menarik untuk diteliti agar mendapatkan hasil yang lebih valid lagi. Berdasarkan uraian diatas, dan didukung dengan beberapa data sekaligus informasi yang peneliti dapatkan serta penyesuaian objek penelitian maka

peneliti tertarik mengangkat Judul **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA UD. SUMBER BARU SUMOBITO, JOMBANG)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD.Sumber Baru?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap komunikasi pada UD.Sumber Baru?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD.Sumber Baru?
4. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan UD.Sumber Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap komunikasi pada UD.Sumber Baru.

3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD.Sumber Baru.
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi sebagai variabel mediasi di UD.Sumber Baru.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini dapat diharapkan penulis mempunyai manfaat, antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang kemampuan kerja, kinerja dan komunikasi, sebagai pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pemilik perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan dan komunikasi, sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi.