

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimana pun canggihnya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku yang kondusif sebagai karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Kinerja yang baik menuntut “perilaku sesuai” karyawan yang diharapkan oleh organisasi. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Untuk tercapainya keberhasilan dalam suatu instansi/organisasi, tentunya semua hal itu ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang berkualitas **(Mangkunegara, 2017)**.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan, jika kinerja buruk maka pendapatan perusahaan juga buruk, sebaliknya jika kinerja baik maka pendapatan akan baik. Kinerja yang baik didukung dengan sumber daya yang berkualitas **(Siahaan & Sihombing, 2018)**.

PT. Jamika Raya adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Dimana perusahaan ini adalah anak usaha dari PT. Incasi Raya yang berkantor pusat di Kota Padang Sumatera Barat. Perusahaan ini juga menghasilkan minyak mentah atau CPO (*Crude Palm Oil*) serta minyak inti kelapa sawit atau PKO (*Palm Kernel Oil*) Sebagaimana layaknya sebuah organisasi, PT. Jamika Raya selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk itu kualitas karyawan dan segala keperluan yang mendukung kelancaran pekerjaan dan keterampilan harus terus ditingkatkan. Berikut gambaran umum kinerja karyawan PT. Jamika Raya.

**Tabel 1.1**

**Laporan kinerja karyawan PT. Jamika Raya tahun 2021**

Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Tingkat Kinerja	Presentase Tingkat Kinerja
Kantor	28	Baik	>85%
Gudang	18	Kurang	<80%
Bengkel	9	Baik	87%
Ispo	7	Kurang	<80%
Mandor	8	Baik	84%
Sopir dan Op alat berat	28	Kurang	<80%
Pabrik	17	Baik	82%
Pembibitan	29	Kurang	<80%
Sortasi	11	Baik	85%
Pengawas	14	Baik	82%
Asisten	4	Baik	82%
Op Tractor	20	Kurang	<80%
Pupuk	12	Baik	83%
Satpam	25	Kurang	<80%

*Sumber PT. Jamika Raya*

Dari tabel diatas terlihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Jamika Raya mengalami ketidakstabilan yang disinyalir disebabkan oleh kemampuan *hard skill* dan *soft skill* yang masih kurang. Faktor yang menentukan rendahnya *hard skill*

pada PT. Jamika Raya adalah kurangnya kemampuan karyawan dalam menggunakan ilmu pengetahuan yang dimiliki untuk diterapkan dalam pekerjaan. Karena rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Jamika tidak bekerja sesuai dengan tingkat jurusan yang pernah ditempuhnya sehingga ilmu pengetahuan yang dimiliki tidak dapat membantu karyawan mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kemampuan *soft skill* pada karyawan PT. Jamika Raya adalah masih minimnya pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. Oleh karena itu karyawan belum mampu bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah dicanangkan oleh perusahaan.

Selain kedua hal di atas faktor yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami ketidakstabilan adalah masih minimnya komunikasi antar karyawan sehingga bila mana ada masalah dalam pekerjaan, para karyawan akan kesulitan karena kurangnya komunikasi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Jamika Raya masih belum berjalan secara optimal.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul :  
“Pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel intervening pada PT. Jamika Raya”

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih minimnya kesadaran untuk meningkatkan kemampuan *hard skill* di PT. Jamika Raya.
2. Masih minimnya kesadaran untuk meningkatkan kemampuan *soft skill* di PT. Jamika Raya.
3. Komunikasi antar karyawan yang masih terbilang minim di PT. Jamika Raya.
4. Masih minimnya kedisiplinan pada karyawan yang membuat karyawan kurang optimal dalam pekerjaan.
5. Masih minimnya pelatihan karyawan yang menyebabkan para karyawan menjadi tidak paham dengan pekerjaan nya sendiri.
6. Kinerja karyawan yang masih terlihat mencukupi.
7. Masih minimnya upaya yang dilakukan instansi dalam usaha mengembangkan keahlian dan ketrampilan karyawan PT. Jamika Raya.
8. Minimnya efisiensi pemanfaatan waktu oleh karyawan PT. Jamika Raya dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.
9. Masih minimnya kontribusi pemimpin dalam usaha mengenali potensi karyawan PT. Jamika Raya.
10. Pengembangan karyawan yang masih terbatas menyebabkan minimnya kemampuan pada karyawan PT. Jamika Raya

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus pada tujuan, maka dibatasi sebagai variabel terikat adalah kinerja karyawan, variabel bebas adalah *hard skill* dan *soft skill*, serta variabel intervening adalah komunikasi.

### **1.4. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana *hard skill* berpengaruh terhadap komunikasi sebagai variabel intervening pada PT. Jamika Raya?
2. Bagaimana *soft skill* berpengaruh terhadap komunikasi sebagai variabel intervening pada PT. Jamika Raya?
3. Bagaimana *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamika Raya?
4. Bagaimana *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamika Raya?
5. Bagaimana komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamika Raya?
6. Bagaimana *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel intervening pada PT. Jamika Raya?
7. Bagaimana *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel intervening pada PT. Jamika Raya?

## **1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *hard skill* terhadap komunikasi sebagai variabel intervening pada PT. Jamika Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *soft skill* terhadap komunikasi sebagai variabel intervening pada PT. Jamika Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *hard skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamika Raya.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamika Raya.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamika Raya.
6. Untuk mengetahui bagaimana *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel intervening pada PT. Jamika Raya.
7. Untuk mengetahui bagaimana *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel intervening pada PT. Jamika Raya.

### 1.5.2 Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi PT Jamika Raya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi PT Jamika Raya dalam beberapa hal yaitu:

- a) Sebagai landasan untuk pembuatan keputusan dan pembuatan kebijakan dan perencanaan SDM selanjutnya. Sehingga PT. Jamika Raya bisa meningkatkan prestasinya.
- b) Sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan melalui pelatihan-pelatihan pengembangan karyawan.

#### 2. Bagi Akademisi

- a) Sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dimasa mendatang mengenai *hard skill dan soft skill* terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel intervening pada PT. Jamika Raya.
- b) Sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dimasa mendatang mengenai *soft skill*.
- c) Sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dimasa mendatang mengenai kinerja.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Serbagai referensi untuk penelitian di masa mendatang mengenai *hard skill, soft skill* dan kinerja karyawan.