

PENGARUH PEMAHAMAN VISI MISI, KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR MATAHARI BARU

Shofiyah Rahma¹, Mariana Natalia Siregar², Mey Ariska Manullang³, Kristi Endah Ndilosa Ginting⁴
Universitas Prima Indonesia, Medan
kristiginting@gmail.com

Submitted: 10th May 2021/ **Edited:** 29th June 2021/ **Issued:** 01st July 2021
Cited on: Rahma, S., Siregar, M. N., Manullang, M. A., & Ginting, K. E. N. (2021).
PENGARUH PEMAHAMAN VISI MISI, KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR MATAHARI BARU.
SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 4(3), 578-587.

ABSTRACT

In this research, the target is to analyze the effect of understanding the vision and mission, competence and communication on the performance of employees of PT. New Sunshine separately (partial) to the research. In this study, the material is sourced from primary and secondary data which is then collected into questionnaire data. The number of samples as many as 38 employees. Study testing with multiple linear analysis method. There is a T-count < T-table or $-0.683 < 2.03011$ in the partial hypothesis testing and the significant value is $0.200 > 0.05$. There is a value of Tcount > Ttable of $-1.30 < 2.03011$ and a significance size of Tcount of $-0.683 < 2.03011$ with a significant value of 0.499. Tcount > Ttable $-0.683 < 2.03011$. Partially, vision and mission, competence and communication have a negative and insignificant impact on employee performance. The adjusted r-square value of 0.123 was obtained from the coefficient of determination test in which 12.9% came from employee performance as the dependent variable which could be explained by variations of the independent variables vision mission, competence and communication. The remaining 87.1% (100% -12.9%) is explained from other variables that are not researched in research.

Keywords: Vision and Mission, Competence, Communication, Performance

PENDAHULUAN

Kompetisi usaha pada era disrupsi membutuhkan upaya penguatan dan kemampuan baru dari pemain usaha. Setiap bisnis yang ingin memenangkan persaingan haruslah memiliki keunggulan kompetitif yang meliputi, yaitu kreatifitas, inovasi produk yang dihasilkan serta harus lebih fleksibel (Idayanti, et, al., 2020). Dalam Industri zamansekarang, semen mengalami perkembangan yang pesat. Perkembangan pesat terjadi pada PT. Sinar Matahari Baru terlihat pada banyaknya jumlah perusahaan pesaing bergerak distributor yang sama mulai bermunculan di Indonesia. PT. Sinar

matahari baru berdiri sejak 25 oktober 2018. Dan sekarang PT. Sinar Matahari Baru dapat berkembang pesat sehingga menjadi PT semen yang paling sukses di Sumatera Utara.

Pesatnya perkembangan industrialisasi persemenan di Indonesia tiada terlepas dari skema manajemen perusahaan itu sendiri untuk terus berkembang maju dan mendapatkan profit ke depan. Setiap perusahaan yang beroperasi secara lokal maupun mancanegara membutuhkan sarana-prasarana pengendalian agar seluruh kegiatannya terarah pada pencapaian goals yang ditetapkan. Butuh pemahaman visi-misi, dalam arti bahwa setiap karyawan perusahaan tidak wajib mengenal visi dan misi, karena tidak berpengaruh pada kinerja dalam memahami apa itu visi dan misi (AlDhaheri, et, al., 2020). Dengan prinsip efektif dan efisien, setidaknya mereka mengetahui agar mempunyai arah yang jelas dan bisa terkendali untuk tercapainya tujuan. Pemahaman akan visi-misi diperlukan adanya secara memadai. Dengan kata lain, tiap karyawan industri harus mengathui visi-misi, sehingga pekerjaan mempunyai arah jelas dan bisa terkendali mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien (sebagai perwujudan kinerja yang optimal) (Wahyu & Salam, 2020). Sehingga, tidak berlebihan, jika dikatakan bahwa visi-misi organisasi hakikatnya merupakan cerminan dari kepribadian industri. Visi-misi *corporation* akan memberikan arah organisasi secara menyeluruh. Oleh sebab itu, pada dasarnya antara visi-misi tidak perlu terlalu diperdebatkan karena terdapat interaksi saling pengaruh antar keduanya dan semua itu tidak dapat dilakukan tanpa adanya kinerja (Harras, et, al., 2020).

Selain pemahaman visi misi yang baik salah satu faktor pendukung prestasi karyawan yaitu kompetensi, agar karyawan pada PT. Sinar Matahari Baru dapat mencegah dan terus berusaha meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia pada lembaga tersebut sedini mungkin (Anggrane, 2020). Karyawan memiliki peran yang cukup besar didalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki, membentuk kinerja yang optimal dari organisasi kerjanya. Kompetensi kinerja pada PT. Sinar Matahari Baru terbagi 3 yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap pada diri karyawan. Pada kasus ini PT. Sinar Matahari ingin melihat kualitas seorang karyawan yang tidak hanya terfokus pada kemampuan saja karyawan juga harus memiliki keahlian teknis yang sesuai dengan bidang kerja yang diambil dengan begitu seorang karyawan dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi disekitar lingkungan kerja dan dapat mencari

solusi atas masalah tersebut (Kindarto, et, al., 2020). Dan juga memiliki sikap dalam membantu rekan kerja, keramahan dan kesopanan.

Komunikasi disebut sebagai salah satu faktor sebagai sarana meningkatkan kualitas kerja karyawan yang tepat (Martin, et, al., 2020). Agar tidak terjadinya miskomunikasi pada karyawan PT. Sinar Matahari Baru yang biasanya terjadi makanya itu seorang atasan harus meminimalisirkan bencana yang datang akibat kesalahpahaman diantar pekerja yang berada di perusahaan (Porcu, et, al., 2020). Antara atasan dan bawahan ada ikatan komunikasi yang tidak terlepas dari suatu budaya paternalistik, yakni pimpinan yang sangat jarang bahkan tidak pernah membagi kesempatan untuk bertindak mengambil keputusan dan inisiatif sendiri kepada bawahannya. Akibat dari komunikasi yang bersifat formal antara pimpinan kepada bawahan, konsekuensinya, para bawahan tidak dapat dijadikan sumber informasi, gagasan serta saran bagi instansi. Komunikasi antara karyawan biasanya terbatas akibat perbedaan kedudukan, suku dan budaya karyawan yang merekat sewaktu mereka berada di lingkungan mereka tinggal dan keterbiasaan memakai bahasa suku mereka sendiri hal inilah yang menyebabkan komunikasi antar karyawan terhambat.

LANDASAN TEORI

Visi Misi

Menurut Burt Nanus Visi misi ialah segala hal yang individu atau sebuah organisasi ingin capai dimasa mendatang. “artinya : Ada impian yang ingin dicapai seseorang atau perusahaan untuk masa depan. Dalam visi misi perusahaan ini mencakup tujuan dan sasaran yang ada di perusahaan dan bagaimana mereka menjalankannya agar dapat terpenuhi dan semua agar dapat dilakukan maka perusahaan melakukan pelatihan terhadap karyawan (Gulati, et, al., 2016). Perusahaan memiliki faktor yang menjadi penentu pada sukses dan gagal nya sebuah perusahaan. Berdasarkan pendapat diatas visi misi itu adalah impian dan gambaran masa depan yang harus dan ingin dicapai perusahaan untuk mewujudkan visi. Misi pergerakan itu harus ditentukan dulu oleh perusahaan maka setelah itu ditentukan pula visinya. Visi tidak dapat diterapkan tanpa adanya misi terlebih dahulu (Cegarra-Navarro, et, al., 2020). Melakukan visi tanpa mendeskripsikan misi sebelumnya ibarat melakukan sesuatu tanpa mengetahui tujuan atau apa yang akan dilakukan setelahnya. Pada

dasarnya antara visi dan misi memiliki interaksi serta saling memengaruhi diantara keduanya, namun keduanya tidak dapat diwujudkan tanpa adanya kinerja yang baik.

Kompentesi

Kompetensi yakni daya yang terdapat dalam diri individu sehingga individu mampu mencapai hasil yang diharapkan dalam suatu organisasi dan mampu memenuhi kualifikasi pekerjaan yang dilakukan. Bahwa seseorang harus mampu memenuhi kapasitas yang disyaratkan oleh perusahaan agar mampu mencapai hasil yang diharapkan (Parashakti, et, al., 2020). Setiap individu karyawan pada dasarnya memiliki karakter atau ciri berdasarkan kompetensi yang harus dikuasai. Kompetensi tersebut harus melalui proses dan tahapan-tahapan agar dapat memenuhi kualifikasi dalam dunia kerja (Waldan, 2020). Karena IQ tinggi belum menentukan kualitas seorang karyawan pada dunia kerja karena tidak hanya kemampuan saja karyawan juga harus memiliki keahlian teknis yang sesuai dengan bidang kerja yang diambil dengan begitu seorang karyawan dapat mengidentifikasi masalah dan dapat mencari solusi atas masalah tersebut. Dan juga memiliki sikap dalam membantu rekan kerja, keramahan dan kesopanan (Nguyen, et, al., 2020).

Komunikasi

Komunikasi dapat dipahami sebagai suatu proses menyampaikan pesan yang dilakukan individu kepada individu lain dengan tujuan memberitahukan untuk mengubah sikap pendapat atau perilaku individu tersebut yang penyampaianya dilaksanakan melalui lisan secara langsung maupun melalui media secara tidak langsung (Mukhtar, et, al., 2020). Secara eksplisit penjelasan tersebut dapat dipahami, bahwa komunikasi itu pengiriman dan penerimaan berita informasi harus secara efektif supaya berita informasi mudah dipahami dan pemindahan atau pertukaran informasi atau pesan dari individu kepada individu lain yang dapat berbentuk fakta, gagasan dan perasaan (Kim, 2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT.Sinar Matahari sebagai distributor semen disibolga dengan merek semen padang yang berlokasi Sibuluan Nauli, Pandan, Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara .Waktu penelitian dilakukan dari April 2020- April 2021. Pendekatan ini berdasarkan pendekatan kualitatif yang lebih

berkonsentrasi pada jawaban apa, mengapa, dan bagaimana terhadap data yang dipaparkan dalam bentuk kata-kata atau gambar dari pada angka-angka. Jenis penelitian ini dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah explanatory. Populasi penelitian ini adalah 68 orang karyawan yang berkeja di PT.Sinar Matahari Baru.

Model analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian ini ialah model analisis regresi berganda. Pengaruh variable bebas dan variable terikat digunakan rumus regresi berganda sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Hasil olah data menunjukkan bahwa, secara deskriptif variabel visi misi dengan sampel sebanyak 38 responden mengantongi rata-rata sebesar 30,00 dengan angka minimum 28 dan angka maksimum 32 dengan standar deviasi 1,356. Untuk variabel kompetensi rata-rata sebesar 22,45, angka minimum 19 dan angka maksimum 25 dengan standar deviasi 1,572. Untuk variabel komunikasi rata-rata sebesar 29,03, angka minimum 25 dan angka maksimum 32 dengan standar deviasi 1,241. Sedangkan untuk variabel kinerja memiliki rata-rata sebesar 36,11, angka minimum 35 dan angka maksimum 39 dengan standar deviasi ,894.

Uji Normalitas

Grafik normalitas P-P Plot menunjukkan data menyebar disepertaran garis diagonal, penyebarannya hampir seluruh mengikuti garis diagonal. Kondisi ini menunjukkan data berdistribusi normal. Sedangkan hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov memperlihatkan angka signifikansi $0,075 > 0,05$ dengan begitu hasil uji normalitas komogrov smirnov menunjukkan data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Nilai VIF variabel bebas visi misi sebesar 1,418, kompetensi sebesar 1,326 dan komunikasi sebesar 1,107. Nilai VIF ketiga variabel tersebut berada dibawah 10 dan nilai tolerance berada diatas 0,1, yaitu variabel bebas visi misi sebesar 0,705, kompetensi sebesar 0,754 dan komunikasi sebesar 0,903.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji gletjer di tabel 3.3. memperlihatkan bahwa angka signifikan dari visi misi $0,556 > 0,05$, kompetensi sebesar $0,690 > 0,05$ dan komunikasi $0,306 > 0,05$ dengan begitu hasil uji gletjer bisa dilihat tidak terjadi persoalan heteroskedastisitas.

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai Estimasi	Nilai t	Nilai signifikansi
Konstanta	34,617	8,441	0,000
Visi Misi (X1)	-0,158	-1,306	0,200
Kompetensi (X2)	-0,069	-0,683	0,499
Komunikasi (X3)	0,268	2,294	0,028

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 34,16 - 0,158 - 0,069 + 0,268$ dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 34,617 menunjukkan kalau visi misi, kompetensi dan komunikasi tidak ada atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 34,617 satuan.
2. Koefisien regresi visi misi sebesar -0,158 menunjukkan bahwa variabel visi misi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan artinya terjadi hubungan negatif antara visi misi dengan kinerja di karenakan tidak mempengaruhi kinerja karyawan tersebut
3. Koefisien regresi kompetensi sebesar -0,069 menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan artinya terjadi hubungan negatif antara kompetensi terhadap kinerja di karenakan tidak mempengaruhi karyawan.
4. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,268 dan bernilai positif, situasi ini menunjukkan setiap meningkatkan komunikasi 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,268 satuan dengan dugaan variabel lainnya tetap

Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,441	0,195	0,123

Sumber: Data penelitian, 2021

Data di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,123 yang dimana 12,3% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang bisa dipaparkan oleh variasi variabel idenpenden visi misi, kompetensi dan komunikasi. Untuk sisa

sebesar 87,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam riset ini, seperti promosi, penghargaan, komitmen dan sebagainya.

Tabel 3. Uji Simultan

Parameter	Nilai
F hitung	2,737
Sig.	0,059
Residual	23,825

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai $F_{hitung} (2,737) < F_{tabel} (3,27)$ dengan angka signifikansi 0,059 karena $F_{hitung} (2,737) < F_{tabel} (3,27)$ dan probabilitas signifikansi $0,059 > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya, visi misi, kompetensi dan komunikasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Visi Misi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial didapat nilai terhitung sebesar -1,306 dengan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $-1,306 < 2,03011$ maka hipotesis pertama di terima yaitu visi misi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Matahari Baru.

Hasil penelitian teori dimana Menurut Burt Nanus Visi misi ialah sesuatu yang ingin dicapai individu atau sebuah organisasi dimasa depan. “artinya : Ada impian yang ingin dicapai seseorang atau perusahaan untuk masa depan. Dalam visi misi perusahaan ini mencakup tujuan dan sasaran yang ada di perusahaan dan bagaimana mereka menjalankan nya agar dapat terpenuhi dan semua agar dapat dilakukan maka perusahaan melakukan pelatihan terhadap karyawan. Setiap perusahaan memiliki faktor pada sukses dan gagal nya perusahaan, Visi Misi adalah gambaran perusahaan apa yang ingin perusahaan lakukan dalam beberapa tahun kedepan. Permasalahn terhadap kinerja perusahaan yang kurang memahami apa itu visi misi perusahaan karena mereka tidak terlalu memperhatikan hal tersebut makanya kebanyakan mereka lebih memperhatikan kualitas kinerja mereka dan seberapa mereka berguna bagi perusahaan dari pada mengetahui apa tujuan yang akan dilakukan pada beberapa tahun kedepan perusahaan.

Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial di dapat nilai T_{hitung} sebesar -0,683 < 2,03011 dengan nilai signifikan sebesar 0,499. Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ -0,683 < 2,03011

maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Matahari Baru.

Menurut Suparno ialah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan. kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku kinerja karyawan dalam dunia kerja. Banyak karyawan tidak memiliki kecakapan terhadap situasi jika terdapat masalah dan bagaimana mereka dalam menanggapi masalah tersebut. Mereka sulit mengidentifikasi apakah itu masalah atau tidak dan lebih tidak menghiraukannya dikarenakan kurangnya sosialisasi yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial didapat nilai T_{hitung} sebesar 2,294 > 2,03011 dengan nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$. Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ 2,294 > 2,03011 maka H_a diterima H_0 ditolak, artinya komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Matahari Baru.

Jika terjalin komunikasi yang baik dalam perusahaan, maka dapat mengakibatkan para karyawan merasakan kenyamanan dan dapat meminimalisasi miskomunikasi pada pekerjaannya. Sebaliknya bila kinerja berpandang komunikasi dilakukan buruk, maka kurangnya team work yang dilakukan dan akan berakibat pada kinerja. Melihat komunikasi yang terjalin di perusahaan ini baik dan terjalin baik tanpa adanya perbedaan suku, ras dan budaya menciptakan suasana kerja yang terjalin di perusahaan baik dan nyaman.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa visi misi dan kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengisyaratkan bahwa banyak dinamika yang tidak dapat dijelaskan yang sesungguhnya menjadi faktor dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Matahari Baru. Sehingga faktor visi misi dan kompetensi belum menjadi variabel yang mampu menjelaskan kinerja pegawai. Akan tetapi, faktor komunikasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini artinya, faktor emosional sangat berperan penting terhadap kualitas kerja dan hasil kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AlDhaheeri, F., Ameen, A., & Isaac, O. (2020). The influence of strategy formulation (vision, mission, and goals) on the learning and growth. *Journal of Critical Reviews*, 7(17), 1976-1985.
- Anggranei, F. N. (2020). REALITAS KOMPETENSI GURU PASCA SERTIFIKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 331-340.
- Cegarra-Navarro, J. G., Wensley, A. K., Martínez-Martínez, A., & García-Pérez, A. (2020). Linking organisational commitment with continuous learning through peripheral vision and procedural memory. *European Management Journal*, 38(6), 874-883.
- Gulati, R., Mikhail, O., Morgan, R. O., & Sittig, D. F. (2016). Vision statement quality and organizational performance in US hospitals. *Journal of Healthcare Management*, 61(5), 335-350.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartrini, P. S. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 29-37.
- Kim, Y. (2020). Organizational resilience and employee work-role performance after a crisis situation: exploring the effects of organizational resilience on internal crisis communication. *Journal of Public Relations Research*, 32(1-2), 47-75.
- Kindarto, A., Zhu, Y. Q., & Gardner, D. G. (2020). Full Range Leadership Styles and Government IT Team Performance: The Critical Roles of Follower and Team Competence. *Public Performance & Management Review*, 43(4), 889-917.
- Martin, S. L., Javalgi, R. R. G., & Ciravegna, L. (2020). Marketing capabilities and international new venture performance: The mediation role of marketing communication and the moderation effect of technological turbulence. *Journal of Business Research*, 107, 25-37.
- Mukhtar, M., Risnita, R., & Prasetyo, M. A. M. (2020). The Influence of Transformational Leadership, Interpersonal Communication, and Organizational Conflict On Organizational Effectiveness. *International Journal Of Educational Review*, 2(1), 1-17.
- Nguyen, P. T., Arifani, A. Z. T., Susanti, A. Y., & Mahaputra, M. R. (2020). LITERATURE REVIEW FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE: COMPETENCE, COMPENSATION AND LEADERSHIP. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(3), 538-549.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020, April). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. In *3rd Asia Pacific International*

Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019) (pp. 259-267). Atlantis Press.

Porcu, L., del Barrio-García, S., Kitchen, P. J., & Tourky, M. (2020). The antecedent role of a collaborative vs. a controlling corporate culture on firm-wide integrated marketing communication and brand performance. *Journal of Business Research*, 119, 435-443.

Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).

Waldan, R. (2020). The Effect of Leader Support and Competence to the Organizational Commitments on Employees Performance of Human Resources Development Agency in West Kalimantan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)*, 9(1), 31-46.