BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi sangat penting adanya komunikasi antar karyawan guna untuk bertukar pendapat demi berjalannya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar tercapai suatu tujuan yang diinginkan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, komunikasi adalah sebuah usaha untuk mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pedapat tersebut. Menurut Nuruddin (2016 : 118), komunikasi adalah usaha menyampaikan suatu gagasan untuk menerima umpan balik dari gagasan yang kita sampaikan. Didalam Perusahaan tidak semua kinerja karyawan yang dihasilkan dicapai dengan baik sebab mereka mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda, mereka mempunyai cara tersendiri guna melakukan pekerjaannya, misalnya dengan banyaknya komunikasi guna bertukar pendapat dengan karyawan lainnya.

Kompetensi tertuju pada setiap individu karyawan, Beberapa karyawan ada yang ditugaskan menempati posisi yang tidak sesuai bidang keahliannya dan ada juga ada yang menguasai bidanya. Dari penjelasan diatas dapat kita ketahui ketika penempatan yang tidak disesuaikan dengan keahlian karyawan tersebut dapat menyebabkan prestasi kerja karyawan rendah.

Penerapan disiplin kerja dalam perusahaan merupakan hal yang penting agar para karyawan mampu menaati peraturan yang ada dalam perusahaan.

Kedisiplinan kerja sangat diperlukan oleh perusahaan sehingga mereka mampu, patuh, serta melaksanakan segala keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai yang ada. Apabila karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di perusahaannya masing-masing, maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat cepat tercapai. Sebaliknya apabila karyawan kurang memiliki kesadaran yang tinggi maka kinerjanya juga tidak akan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan yang berkaitan dengan Disiplin kerja, diketahui bahwa setiap tahunnya tingkat hadirnya karyawan pada CV. Oviena Kudus tergolong rendah.

Tabel 1.1
Tingkat kehadiran karyawan CV. Oviena Kudus

Tahun	Jumlah karyawan	Hari kerja efektif	Absensi		
			Alfa	Terlambat	Cepat pulang
2015	153	284	83	32	8
2016	161	288	92	52	12
2017	170	286	76	65	14
2018	157	251	102	97	16
2019	157	276	100	97	17

Sumber : CV. Oviena Kudus tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dimana tingkat ketidak hadiran yang menigkat setiap tahunnya akan mengakibatkan pengaruh buruk pada kinerja karyawan CV. Oviena tersebut, Hal ini merupakan masalah penting yang harus segera ditindak lanjuti dan harus diselesaikan. Karena disiplin kerja yang dilakukan perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik.

Tabel 1.2
Target dan Realisasi pada CV. Oviena Kudus

Tahun	Jumlah karyawan	Target produksi	Realisasi
2015	153	6000	5916
2016	161	6000	6000
2017	170	6500	5958
2018	157	6000	5650
2019	157	6000	5780

Sumber : CV. Oviena Kudus tahun 2020

Dari tabel 1.2 diatas dijelaskan target dan realisasi tidak sesuai dengan yang diinginkan karena tingkat kinerja karyawan CV. Oviena Kudus yang rendah.

Selain fenomena diatas juga terdapat Prestasi kerja yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Prestasi kerja ini mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada era globalisasi ini, perusahaan menginginkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi dan berdedikasi penuh terhadap perusahaan, pada saat ini karyawan juga butuh umpan balik atas kinerja yang telah diberikannya terhadap perusahaan, sebagai pedoman atas tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Sehingga disini organisasi atau perusahaan harus memiliki karywan yang mempunyai komunikasi baik, berkompeten, disiplin, berprestasi dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas yang sudah dibebankan Perusahaan.

Komunikasi terhadap Prestasi kerja dalam penelitian Fauzan Azim (2019) menyimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Prestasi kerja. Sedangkan menurut Sinar Ritonga (2017) menyimpulkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.

Kompetensi terhadap Prestasi kerja menurut Bongsu Saragih, dkk (2017) menyimpulkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Prestasi kerja, Sedangkan menurut Supriyatno, dkk (2014) menyimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja menurut Rui and Yi – Lung Kuo (2015) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja. Sedangkan menurut Hedra Hadiwijaya dan Agustina Hanafi (2016) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Komunikasi terhadap Kinerja karyawan menurut Nisa' Ulul Marfa (2017) menyimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan menurut Winy J. Sumaki, dkk (2015) menyimpulkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi terhadap Kinerja karyawan menurut Soyoung Yu, Yu Kyung Ko (2016) menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Sedangkan menurut Rahmat Darmawan, Musa Hubeis, Dadang Sukancar (2015) menyimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan menurut Tri Heriyanto (2018) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan menurut Reza Primadi (2017) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Prestasi Kerja terhadap Kinerja karyawan menurut Rini Astuti dan Imam Prayogi (2018) menyimpulkan bahwa Prestasi kerja berpengruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan menurut Nisa' Ulul Mafra (2018) menyimpulkan bahwa Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"ANALISIS KOMUNIKASI, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PRESTASI KERJA PADA CV. OVIENA KUDUS ".**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini, meliputi berbagai objek pada CV. OVIENA Kudus yang terdiri sebagai berikut:

a) Variabel Eksogen yaitu Komunikasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja, Variabel Endogen yaitu Kinerja karyawan, serta Variabel Intervening yaitu Prestasi kerja.
b) Objek Penelitian yaitu CV. Oviena Kudus
c) Responden yaitu Karyawan pada bagian produksi CV. Oviena Kudus
d) Penelitian dilakukan mulai bulan Februari s/d Juni

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat permasalahan penelitian seperti terjadinya kurang komunikasi antara karyawan dan atasan. Selain itu diketahui bahwa penempatan karyawan tidak disesuaikan dengan kemampuan karyawan tersebut, aturan kedisiplinan yang kurang dihargai dan dipatuhi oleh karyawan, Prestasi kerja yang tergolong rendah, dan kinerja karyawan yang kurang maksimal.

1) Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus?
2) Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus ?
3) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Oviena ?
4) Bagaimanakah pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Oviena Kudus ?
5) Bagaimanakah pengaruh Komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada CV.Oviena Kudus ?
6) Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Oviena Kudus ?
7) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV.Oviena Kudus ?

1.4 Tujuan Penelitian

1) Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. OVIENA KUDUS.
2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. OVIENA KUDUS.
3) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. OVIENA KUDUS.
4) Untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.OVIENA KUDUS.
5) Untuk menganalisis komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan CV. OVIENA KUDUS.
6) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan CV.OVIENA KUDUS.
7) Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap prestasi kerjakaryawan pada CV. OVIENA KUDUS.

1.5 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, organisasi, dan pembaca.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang Komunikasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja pada CV.Oviena Kudus.

1.5.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi ataupun sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya perusahaan kaitannya dengan Kinerja Karyawan pada CV.Oviena Kudus.

UNIVERSITAS MURIA KUDUS