

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu faktor penting yang dapat memberikan pengaruh besar atas berhasil atau tidaknya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia memiliki keterlibatan langsung dengan berjalannya suatu kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu perusahaan tentu berdampak pada kegiatan kerja yang dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Christy dan Amalia (2017) mengatakan bahwa karyawan menjadi salah satu aset berharga yang perusahaan miliki, sebab karyawan yang menentukan produktivitas dari suatu perusahaan. Sejalan dengan pemikiran Hakim dan Fanani (2019) bahwa karyawan berperan sebagai ujung tombak dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, maju mundurnya sebuah perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki kinerja yang buruk, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan di sebuah perusahaan. Menurut Ainanur dan Tirtayasa (2018), suatu tolak ukur perusahaan dalam melihat keberhasilannya mencapai tujuan yaitu melalui kinerja atau hasil kerja karyawannya. Hakim dan Fanani (2019) mengatakan bahwa setiap perusahaan mengharapkan kepada setiap karyawannya untuk siap mental dan mampu memahami tujuan utama dari perusahaan yaitu dengan mencapai seluruh sasaran dan target produksi yang telah ditentukan perusahaan. Sebab dari tercapainya target tersebut, menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan lini usahanya.

PT XYZ merupakan perusahaan yang menghasilkan produk sabuk transmisi daya (*power transmission belt*) untuk industri dan otomotif, dengan jenis produk yang dihasilkan adalah *van belt (v-belt)* dan *conveyor belt*. Dari beragam jenis produk yang dihasilkan oleh PT XYZ, produk *v-belt* menjadi salah satu jenis produk yang memiliki jumlah produksi paling tinggi. Produk yang dihasilkan oleh PT XYZ telah dipasarkan ke berbagai pasar lokal hingga mancanegara. Dalam perkembangannya, permintaan produk *power transmission belt* dari distributor dan

industri lain ke PT XYZ terus meningkat. Kemudian, dari hal tersebut berdampak pada meningkatnya jumlah target produksi yang harus dicapai oleh perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT XYZ melalui wawancara dengan asisten manajer departemen produksi *v-belt*, diketahui bahwa adanya target produksi yang tidak tercapai. Diketahui juga bahwa target produksi yang ditentukan oleh perusahaan, berdasarkan pada sistem *Purchase Order (PO)*<sup>1</sup> dari customer dan distributor PT XYZ yang sudah rutin melakukan pemesanan produk di setiap bulannya. Di bawah ini terdapat tabel target dan hasil produksi *v-belt* untuk otomotif tahun 2021.

**Tabel 1.1 Target dan Hasil Produksi V-Belt Otomotif Tahun 2021**

<b>Bulan (2021)</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Hasil Produksi</b>	<b>Selisih</b>
Januari	589.000 pcs	610.000 pcs	21.000 pcs
Februari	698.000	700.000	2.000
Maret	735.000	750.000	15.000
April	743.000	775.000	32.000
Mei	480.000	515.000	35.000
Juni	703.000	750.000	47.000
Juli	746.000	765.000	19.000
Agustus	744.000	775.000	31.000
September	803.000	815.000	12.000
Oktober	753.000	715.000	- 38.000
November	674.000	655.000	- 19.000
Desember	670.000	645.000	- 25.000

**Sumber: Departemen Produksi PT XYZ**

Jika dilihat pada Tabel 1.1, dapat menggambarkan hal-hal berikut:

1. Pada bulan Januari hingga September, terlihat bahwa hasil produksi dapat mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan mampu mencapai bahkan melebihi target produksi yang telah ditentukan oleh PT XYZ. Namun jika dilihat pada bulan Oktober hingga Desember tahun 2021, terdapat target produksi *v-belt* yang tidak tercapai.

<sup>1</sup> *Purchase Order (PO)* adalah pesanan pembelian produk yang dibuat untuk memperlihatkan produk apa saja yang ingin dipesan atau dibeli.

2. Pada bulan Oktober, target produksi *v-belt* yang harus dicapai adalah sebesar 753.000 pcs. Namun, karyawan tidak dapat mencapai target yang sudah ditentukan dan hanya dapat memproduksi *v-belt* sebanyak 715.000 pcs. Dimana terdapat selisih sebanyak 38.000 pcs *v-belt* yang tidak terproduksi.
3. Pada bulan November, target produksi *v-belt* yang harus dicapai adalah sebesar 674.000 pcs. Namun, karyawan tidak dapat mencapai target yang sudah ditentukan dan hanya dapat memproduksi *v-belt* sebanyak 655.000 pcs. Dimana terdapat selisih sebanyak 19.000 pcs *v-belt* yang tidak terproduksi.
4. Pada bulan Desember, target produksi *v-belt* yang harus dicapai adalah sebesar 670.000 pcs. Namun, karyawan tidak dapat mencapai target yang sudah ditentukan dan hanya dapat memproduksi *v-belt* sebanyak 645.000 pcs. Dimana terdapat selisih sebanyak 25.000 pcs *v-belt* yang tidak terproduksi.

Berdasarkan penjelasan Tabel 1.1, menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan pada departemen produksi *v-belt* di PT XYZ yang dibuktikan dengan tidak tercapainya target produksi *v-belt* pada bulan Oktober hingga Desember tahun 2021.

Hakim dan Fanani (2019) menyebutkan bahwa salah satu fenomena yang menjadi ketertarikan untuk dilakukan penelitian adalah permasalahan pada kinerja karyawan. Sebab dikatakan oleh Hasibuan (2017), apabila karyawan memiliki kinerja yang buruk, maka dapat berdampak pada pencapaian target dan prestasi yang ikut menurun juga di suatu perusahaan. Ainanur dan Tirtayasa (2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan mengacu pada pencapaian hasil kerja dari karyawan itu sendiri dalam memenuhi seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini berarti bahwa apabila hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan memiliki kualitas yang baik jika dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, maka dari hasil kerja tersebut dapat menggambarkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik juga. Karena pada dasarnya, kinerja karyawan merujuk pada kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan seluruh tanggung jawab dan tugasnya di perusahaan. Menurut Ainanur dan Tirtayasa (2018), tingkat keberhasilan karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari kinerjanya di perusahaan

yang ditunjukkan melalui tingkat pencapaian target atau sasaran yang telah ditetapkan. Dikatakan oleh Purnomo (2016), jika tidak adanya peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan, dimana sejalan dengan semakin meningkatnya persaingan bisnis secara global, maka perusahaan tidak dapat berkembang dan tertinggal dengan perusahaan lainnya. Oleh sebab itu, karyawan diharapkan memiliki kinerja yang berkualitas dalam pekerjaannya, agar perusahaan dapat terbantu dalam berkompetisi dengan perusahaan lainnya.

Ada berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan salah satu faktornya yaitu kompetensi. Sejalan dengan Hidayat et al. (2020) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat memicu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya adalah kompetensi yang dimiliki karyawan di dalam suatu perusahaan. Sebab faktor utama yang bersumber dari dalam diri karyawan adalah kompetensi. Maka dari itu, upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan adalah dengan mengikuti pelatihan yang dapat menambah pengetahuan dan kompetensi karyawan dalam bekerja. Cohen (2015) mengatakan bahwa sumber daya manusia dalam mengembangkan pengetahuan dan pengalamannya dalam bekerja, perlu dibekali dengan kompetensi dasar sebagai upaya meningkatkan kinerjanya dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Sejalan dengan pendapat Simanjuntak et al. (2022), bahwa kesuksesan suatu organisasi tergambarkan dari sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan berkompeten. Begitupun sebaliknya, jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan berkinerja buruk dan tidak kompeten, maka dapat merugikan dan membahayakan organisasi, serta memberikan masalah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan departemen produksi *v-belt*, ditemukan bahwa adanya permasalahan kompetensi yang terjadi di PT XYZ yaitu kurangnya pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Misalnya karyawan melakukan kesalahan pada saat proses *packing* produk, yang kemudian berdampak pada salahnya pengiriman produk yang ditujukan kepada *customer*. Kesalahan tersebut terjadi karena minimnya pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam menghafalkan kode produk *v-belt* yang begitu banyak jenisnya. Lalu permasalahan lainnya yaitu karyawan yang tidak cekatan dalam

menyelesaikan orderan produk karena masih sedikitnya pengalaman yang dimiliki oleh karyawan, sehingga waktu dalam pengerjaan produk yang terhitung lama dan melebihi batas waktu target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Keadaan tersebut mengartikan bahwa karyawan masih memiliki kompetensi yang dinilai rendah. Di bawah ini terdapat tabel data klaim *customer* yang diperoleh dari departemen produksi *v-belt* untuk dijadikan sebagai bukti bahwa kesalahan yang terjadi disebabkan karena adanya kelalaian dari karyawan pada departemen tersebut.

**Tabel 1.2 Data Klaim Dari Customer PT XYZ**

Tanggal	Jenis Klaim	Analisa Penyebab
26/10/2021	1. Belt K36 salah stiker label K44, Quantity (QTY) 108 pcs 2. Isi dus belt K81 kurang, QTY 1 pcs dalam 1 dus	1. Karyawan tidak teliti dalam melakukan penempelan label karena tipe stiker yang digunakan memiliki kemiripan. 2. Karyawan tidak melakukan pengecekan ulang (inkonsistensi) pada saat melakukan packing, karena part disimpan secara menumpuk dalam 1 tray yang seharusnya berisi 300 pcs (untuk 3 dus), sehingga jumlah qty part yang dipacking salah.
22/11/2021	Tidak ada label pada kemasan produk	Karyawan tidak konsisten dalam melakukan pencocokan antara jumlah plastik dengan jumlah label yang dipakai, hal tersebut mengakibatkan adanya kemasan yang terisi part tidak tertempel label ketika proses packing.
03/12/2021	1. Belt K35 salah kirim, seharusnya belt KZR	1. Ketidaktelitian karyawan saat melakukan prepare pengiriman produk. 2. Roller tercecer dan karyawan tidak melakukan pengecekan ulang.

	2. Part KVB dikirim tidak lengkap 3. Pieces slide GCC kurang 4 pcs	3. Karyawan terdapat salah ambil qty pieces slide.
--	---	--

**Sumber: Departemen Produksi PT XYZ**

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa adanya kesalahan ataupun kelalaian yang disebabkan oleh karyawan, hal tersebut terjadi karena kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dinilai masih rendah. Kemudian, dari hasil wawancara yang dilakukan dengan asisten manajer departemen produksi *v-belt* diketahui bahwa PT XYZ melakukan tindakan dan penanggulangan dalam menangani kasus klaim yang diajukan oleh customer, yaitu sebagai berikut:

1. Terkait klaim kurang jumlah produk, PT XYZ melakukan sosialisasi kepada departemen produksi *v-belt* dan terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan secara berkala, agar kesalahan tidak terulang kembali.
2. Terkait penyimpanan part yang menumpuk, PT XYZ melakukan modifikasi dimana pemakaian 1 tray digunakan untuk menyimpan 100 pcs part dan konsisten untuk menggunakan 1 tray untuk 1 dus (Qty : 100 pcs)
3. Terkait klaim salah kode atau jenis part, PT XYZ memberikan penekanan kepada setiap karyawan dalam bentuk peringatan di setiap sisi ruangan kerja, agar selalu melakukan pengecekan kembali (*Recheck*) secara 100% saat proses *packing* dan tempel label *part number*. Serta melakukan sosialisasi terhadap pembacaan *part number* secara detail dan menyeluruh.

Kemudian, komunikasi menjadi salah satu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dinata (2022) mengatakan bahwa upaya sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas, tidak terlepas dari terciptanya komunikasi yang baik di dalam lingkungan kerja. Sejalan dengan pendapat Hamali dan Budihastuti (2019) bahwa komunikasi yang terjalin di dalam suatu organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu, seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi secara baik dengan seluruh

karyawan, karena mereka yang memiliki wewenang untuk memberikan arahan, instruksi, dan pengawasan kepada bawahannya maupun karyawan lain. Kemudian, hal yang sangat dibutuhkan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal yaitu dengan terjalinnya komunikasi yang baik antar rekan kerja. Apabila komunikasi yang terjalin tidak berjalan dengan baik, tentunya dapat menimbulkan kesalahpahaman dan memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan. Dari hasil wawancara dengan asisten manajer departemen produksi *v-belt* diketahui bahwa adanya komunikasi yang tidak berjalan secara maksimal di dalam perusahaan. Karena terjadinya miskomunikasi antara atasan dan bawahan di PT XYZ, seperti atasan yang tidak konsisten dalam memberikan instruksi secara jelas kepada bawahan terkait waktu pendistribusian produk *v-belt* kepada *customer*, sehingga terjadinya keterlambatan waktu dalam pencapaian target dan pengiriman produk.

Faktor lainnya yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Satrio (2014) bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, biasanya menunjukkan hasil kinerja yang tinggi juga. Kepuasan kerja menurut *Robbins and Judge* (2013) adalah perasaan senang dan bahagia yang diungkapkan seseorang terkait hasil kerja dan cara orang itu menilai hasil pekerjaannya tersebut. Menurut Masram dan Mu'ah (2017) kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemudian, Sutrisno (2017) juga mengatakan bahwa seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan memperlihatkan sikap yang baik juga terhadap pekerjaannya. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk terus memperhatikan kepuasan kerja karyawan, agar karyawan terus meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan. Dan, dari hasil wawancara yang dilakukan dengan asisten manajer departemen SDM, diketahui bahwa terjadi permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan mengeluhkan tentang sistem pembagian tunjangan hari raya (THR) di PT XYZ yang terbagi menjadi dua waktu yaitu menjelang hari raya dan pada akhir tahun tepatnya bulan Desember. Adapun keluhan lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kenaikan gaji yang mengalami

penurunan dari tahun-tahun sebelumnya. Hal ini terjadi karena PT XYZ merasakan dampak dari pandemi *Covid-19*.

Berikut terdapat tabel persentase kenaikan gaji karyawan pada departemen produksi *v-belt* di PT XYZ dari tahun 2020 hingga tahun 2023 yang diperoleh dari departemen SDM. Data kenaikan gaji di bawah ini berdasarkan pada karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Tabel Kenaikan Gaji Karyawan PT XYZ Tahun 2020-2023**

2019	2020		2021		2022		2023	
B	A	B	A	B	A	B	A	B
4.100.000	5%	4.305.000	2%	4.391.100	4,5%	4.588.700	6%	4.864.021

**Sumber: Departemen SDM PT XYZ**

Keterangan:

A : Persentase Kenaikan Gaji

B : Total Gaji (Dalam Satuan Rupiah)

Berdasarkan Tabel 1.3, menunjukkan bahwa persentase kenaikan gaji pada tahun 2021 mengalami penurunan yang signifikan. Dimana persentase kenaikan gaji pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2020 adalah sebesar 5%, kemudian turun menjadi 2% pada tahun 2021.

Kemudian, dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang dapat menyebabkan menurunnya persentase kenaikan gaji yaitu dimana perusahaan mengalami penurunan target produksi *v-belt* pada bulan Oktober hingga bulan Desember, hal ini berdampak pada keadaan finansial perusahaan yang menurun akibat pemasukan dari penjualan produk yang berkurang secara bertahap. Penjelasan lebih detail terkait penurunan target produksi *v-belt* untuk otomotif pada tahun 2021 adalah sebagai berikut:

1. Target produksi *v-belt* pada bulan September adalah sebesar 803.000 pcs, kemudian pada bulan Oktober terjadinya penurunan target produksi sebesar 753.000 pcs. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan pesanan dari customer ataupun distributor sebesar 50.000 pcs.
2. Kemudian, masih terjadinya lagi penurunan target produksi pada bulan November sebesar 674.000 pcs dan bulan Desember sebesar 670.000 pcs. Hal



ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan pesanan dari customer pada bulan November sebesar 79.000 pcs dari bulan sebelumnya. Dan juga terdapat penurunan pesanan dari customer pada bulan Desember sebesar 4.000 pcs dari bulan sebelumnya.

Berdasarkan dengan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka adanya ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan di PT XYZ Tangerang**”.

Kemudian, terdapat temuan terdahulu yang menunjukkan adanya kesenjangan atau gap dari hasil penelitian pada variabel-variabel yang sudah digunakan sebelumnya, hal ini juga yang mendukung ketertarikan untuk melakukan penelitian pada variabel-variabel tersebut. Berikut tabel hasil temuan penelitian terdahulu, yaitu:

**Tabel 1.4 Hasil Temuan Penelitian Terdahulu**

No.	Research Gap (Kesenjangan)	Hasil Penelitian	Sumber Penelitian
1.	Hubungan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	(Audiva et al., 2022) (Hidayat et al., 2020) (Tiyas dan Parmin, 2021)
		Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan	(Elvi dan Purba, 2022) (Kotamena et al., 2020) (Yunsepa, 2018)
2.	Hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	(Audiva et al., 2022) (Hidayat et al., 2020) (Mafra, 2017) (Tiyas dan Parmin, 2021)
		Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan	(Kotamena et al., 2020) (Supiyanto, 2015)
3.	Hubungan kompetensi terhadap komunikasi	Berpengaruh positif dan signifikan	(Kotamena et al., 2020) (Brockbank et al., 2012)
		Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan	Tidak ada

No.	Research Gap (Kesenjangan)	Hasil Penelitian	Sumber Penelitian
4.	Hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	(Audiva et al., 2022) (Elvi dan Purba, 2022) (Kotamena et al., 2020) (Tiyas dan Parmin, 2021) (Yunsepa, 2018)
		Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan	Tidak Ada
5.	Hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	(Ardiansyah, 2016) (Audiva et al., 2022) (Mafra, 2017)
		Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan	(Kotamena et al., 2020) (Tiyas dan Parmin, 2021)
6.	Hubungan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	(Audiva et al., 2022) (Hidayat et al., 2020) (Kotamena et al., 2020) (Tiyas dan Parmin, 2021)
		Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan	(Supiyanto, 2015)

## 1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi di PT XYZ yaitu ditemukan bahwa tidak tercapainya target produksi *v-belt* pada bulan Oktober sampai Desember tahun 2021. Hal ini disimpulkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan pada departemen produksi *v-belt* di PT XYZ, dimana ditunjukkan pada Tabel 1.1 yang menyimpulkan bahwa tidak tercapainya target produksi yang sudah ditentukan perusahaan. Kemudian, adanya permasalahan dari variabel pendukung lain seperti variabel kompetensi, komunikasi, dan kepuasan kerja yang sebelumnya sudah dijelaskan di atas.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian yang dapat diambil adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen produksi *v-belt* di PT XYZ Tangerang?

2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi *v-belt* di PT XYZ Tangerang?
3. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi karyawan pada departemen produksi *v-belt* di PT XYZ Tangerang?
4. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen produksi *v-belt* di PT XYZ Tangerang?
5. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi *v-belt* di PT XYZ Tangerang?
6. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi *v-belt* di PT XYZ Tangerang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen produksi *v-belt* di PT XYZ Tangerang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi *v-belt* di PT XYZ Tangerang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap komunikasi karyawan pada departemen produksi *v-belt* di PT XYZ Tangerang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen produksi *v-belt* di PT XYZ Tangerang.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi *v-belt* di PT XYZ Tangerang.

6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi *v-belt* di PT XYZ Tangerang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai informasi baru yang sebelumnya tidak ada pada penelitian terdahulu. Kemudian, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan serta pemahaman terkait variabel-variabel yang digunakan. Dan, dari hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan referensi ataupun masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi secara praktis kepada berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau saran kepada perusahaan dalam melakukan evaluasi dan penanganan, agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Serta, diharapkan dapat diimplementasikan oleh pihak-pihak terkait ke dalam kehidupan nyata di suatu perusahaan.

2. Bagi Fakultas dan Program Studi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dan bahan kajian bagi penelitian selanjutnya, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan.

### 3. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, maka menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai upaya yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini membatasi pembahasan terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompetensi, komunikasi, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan. Penelitian ini tidak membahas hal-hal lain di luar variabel yang digunakan. Kemudian, batasan lain terkait penyebaran kuesioner kepada sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tipe desain sampel *judgmental sampling (purposive)*. Dimana terdapat beberapa kriteria untuk sampel pada penelitian ini adalah karyawan departemen produksi *v-belt* yang memiliki masa kerja minimal satu tahun dan berstatus sebagai karyawan tetap di PT XYZ.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Agar memudahkan dalam memahami penelitian ini, maka penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika penulisan, sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II           TINJAUAN LITERATUR**

Pada bab ini menjelaskan tentang tinjauan literatur yang mendukung dalam penelitian ini, seperti memuat definisi beserta penjelasan dari variabel kompetensi, komunikasi, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan. Serta memuat keterhubungan antar variabel, hipotesis, dan model penelitian yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yang terdiri dari objek penelitian, unit analisis, jenis penelitian, operasionalisasi variabel penelitian (definisi konseptual dan definisi operasional, serta skala pengukuran), populasi dan sampel (penentuan jumlah sampel dan penarikan jumlah sampel), metode pengumpulan data, metode analisis data (studi pendahuluan, uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, dan statistik inferensial), dan pengujian instrumen penelitian (uji validitas, uji reliabilitas, dan hasil uji instrumen studi pendahuluan).

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian aktual yang dilakukan di PT XYZ terkait variabel kompetensi, komunikasi, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian aktual terdiri dari profil responden, deskripsi konstruk penelitian, dan analisis data penelitian. Bab ini juga berisikan tentang pembahasan dari hasil uji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang didasarkan pada hasil dan pembahasan yang telah diuraikan dalam Bab IV sebelumnya. Kesimpulan yang dibuat dapat dijadikan sebagai kajian untuk penelitian selanjutnya, namun dengan subjek, objek, dan metode penelitian yang berbeda. Pada bab ini juga berisikan implikasi teoritis dan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya.