

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja karyawan dikenal dengan hasil yang diperoleh di perusahaan waktu tertentu dengan tugas dan fungsinya. PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (pakan ternak) merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang industry pakan ternak ikan dan udang. Terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan ini. Adapun beberapa permasalahan yang timbul diantaranya karyawan kurang mempunyai sifat saling kerjasama antar team, pimpinan kurang menghargai hasil kerja team serta terjadinya penurunan ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan banyaknya pekerjaan karyawan yang penyelesaian tidak tepat waktu.

Pada perusahaan PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (pakan ternak) kurang menerima karyawan berdasarkan pengalaman dan pendidikan yang disesuaikan dengan jabatan yang kosong sehingga terlalu sulit untuk karyawan PT Central Proteina Prima, Tbk Medan memahami pekerjaan dengan cepat dan mengerjakannya dengan benar serta tepat.

Kepuasan kerja juga berperan penting dalam penurunan kinerja karyawan. Dimana karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan berdampak pada kinerjanya. Pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (pakan ternak) banyaknya karyawan yang mengalami ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan dalam hal penerimaan kompensasi finansial, sistem promosi yang kurang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, pengawasan kerja yang buruk dan pemimpin yang terlalu menuntut karyawan.

Komunikasi juga mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan didalam perusahaan. Adapun masalah komunikasi didalam perusahaan ini yaitu kurangnya kejelasan dalam komunikasi sehingga menyebabkan *miss communication*, informasi yang disampaikan antara karyawan belum dapat dipercaya sehingga menimbulkan konflik dalam bekerja dan alat komunikasi yang belum memudahkan karyawan dalam penyampaian informasi.

Peneliti tertarik melakukan penelitian di perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak)”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini mempunyai identifikasi masalah yaitu:

1. Kompetensi kerja yang dimiliki kurang sesuai terlihat dari masalah banyaknya karyawan ditempatkan tidak sesuai.
2. Kepuasan kerja yang menurun terlihat dari banyaknya karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan.
3. Kurangnya komunikasi didalam perusahaan kurangnya kejelasan dalam komunikasi.
4. Prestasi kerja karyawan yang mengalami penurunan sehingga menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan.

I.3. Perumusan Masalah Penelitian

Mempunyai perumusan masalah adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak)?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja ke prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak)?
3. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak)?
4. Bagaimanakah pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak)?

I.4. Tujuan

Bertujuan yakni :

1. Untuk menyelidiki pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak)
2. Untuk menyelidiki pengaruh kepuasan kerja kepada prestasi kerja karyawan di PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak)
3. Untuk menyelidiki pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak)
4. Untuk menyelidiki pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak)

I.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian yaitu :

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Ariani (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan (Studi pada PT Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA) Pasuruan	X ₁ =Kepuasan Kerja X ₂ =Motivasi Kerja Y=Prestasi Kerja Karyawan	- Secara simultan adanya pengaruh kepuasan kerja, motivasi positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. - Secara parsial adanya pengaruh kepuasan kerja, motivasi positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2.	Utomo (2016)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Gapura Angkasa Cabang Semarang	X ₁ =Komunikasi X ₂ =Motivasi X ₃ =Kemampuan Y=Prestasi Kerja Karyawan	- Secara simultan komunikasi, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. - Secara parsial komunikasi, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3.	Supriyadi (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada : PT Daya Adicipta Wisesa)	X ₁ = Kompetensi X ₂ =Kepuasan Kerja Y=Prestasi Kerja Karyawan	- Secara simultan kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. - Secara parsial kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

I.6. Teori Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Kompetensi yang berpola, kepribadian dan pandangan diri dapat memperkirakan suatu sikap tertentu yang pada akhirnya muncul menjadi prestasi kerja (Sutrisno, 2016, 207).

I.7. Teori Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Ketidakpuasan dikaitkan dengan keadaan pekerjaan (seperti kondisi kerja, kompetensi, upah, rasa aman, mutu pengawasan dan hubungan) yang bukan dengan pekerjaan. Karena unsur ini menahan reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors* (Wiboso, 2014,414).

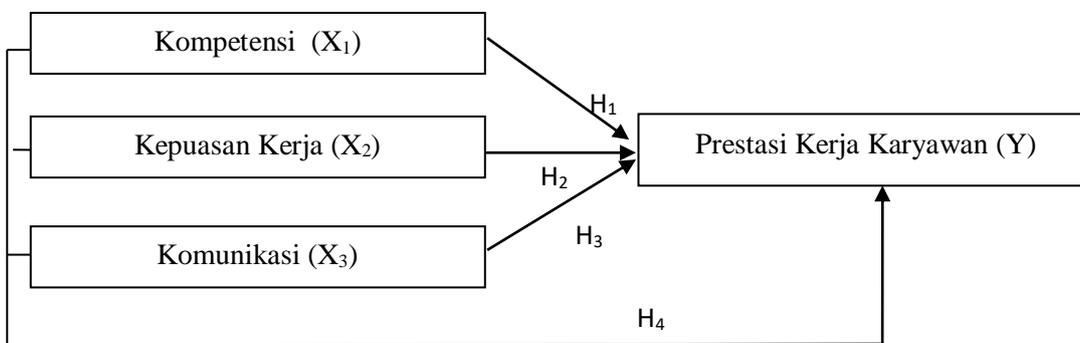
I.8. Teori Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Aspek ini menilai kepuasan yang berkaitan dengan komunikasi yang berlangsung lancar, sehingga pegawai dapat lebih memahami tugas dan segala yang terjadi di dalam organisasi (Priansa, 2015, 293).

I.9. Kerangka Konseptual

Untuk mencapai prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya dengan memperhatikan kompetensi kerja, kepuasan kerja dan komunikasi kerja di dalam perusahaan. Kompetensi bagi beberapa profesi menjadi persyaratan penting dalam menjalankan kerangka dan tujuan organisasi. Masalah kompetensi itu menjadi penting, karena kompetensi menawarkan suatu kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber-sumber daya yang terbatas. Kepuasan kerja ialah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai yang bersangkutan dengan organisasi. Komunikasi penting bagi manusia terutama bagi suatu perusahaan. Jika tidak ada, karyawan tidak dapat mengetahui yang dilakukan rekan kerjanya, lalu pemimpin tidak bisa memberikan instruksi karena tidak ada masukan informasi.

Pengaruh terjadinya dapat diketahui dalam kerangka konseptual :



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

I.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian yaitu :

H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak).

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak).

H₃ : Komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak)

H₄ : Kompetensi, kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk Medan (Pakan Ternak).