

PBAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Banyak persaingan perusahaan industri otomotif yang merambat di kalangan masyarakat seluruh dunia, menyebabkan para pesaing produk otomotif digoncang kekhawatiran dengan model desain dan inovasi terbaru yang dikeluarkan para pesaing otomotif kendaraan roda dua, untuk merebut perhatian orang sekitar agar mereka berkeinginan untuk memiliki produk dari perusahaan yang berkedudukan peringkat teratas dipasaran. Karena sebagian orang membeli kendaraan bertujuan memenuhi kebutuhan pribadi maupun tren baik kalangan anak muda hingga dewasa. Transportasi membawa angin segar bagi perusahaan industri otomotif yang dimana masyarakat membutuhkan kendaraan roda dua karena selain harga terjangkau oleh kantong masyarakat kecil dan menengah dibandingkan roda empat, dari hal tersebut perusahaan selalu meningkatkan produksi barang yang dihasilkan.

Begitu juga dengan industri otomotif motor diharapkan bermanfaat bagi negara Indonesia khususnya Jabodetabek merupakan salah satu pusat industri, dimana para pesaing saling berlomba-lomba menunjukkan kualitas kerja yang dihasilkan berupa produk terkini sesuai kebutuhan masyarakat. Sehingga para pimpinan perusahaan memusatkan karyawan pada hasil kinerja. Jembatan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan naik dan turun suatu pencapaian target bisa dilihat dari profesional seorang karyawan dengan ketelitian dalam perakitan sepeda motor. Hal ini tidak jauh dari karakteristik kompetensi yang

dicapai berupa keterampilan, watak, pengetahuan, motif dan bawaan yang dikerjakan oleh individu untuk menghasilkan produk yang laku di pasaran. Karena disitulah karyawan ditempatkan pada posisi sesuai dengan basic yang ada.

Kompetensi merupakan bagian terpenting mendorong keberhasilan sebuah organisasi untuk menciptakan hasil inovasi dengan keahlian yang dimiliki, sebab kompetensi bagian dari penilaian kinerja yang dilakukan seorang pimpinan dalam memprediksi karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011:2012) bahwa “Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atas dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Selain kompetensi yang dimiliki karyawan, adapula komunikasi organisasi dimana hal tersebut tanpa disadari setiap waktu kita sering berkomunikasi antara pimpinan ke bawahan bahkan bawahan ke pimpinan serta sesama rekan kerja bidang lainnya baik bersifat formal maupun informal.

Komunikasi organisasi merupakan alat untuk seorang karyawan/pimpinan menerima/menyampaikan informasi dari departemen/bidang baik untuk bawahan kepada atasan atau sebaliknya atasan kepada bawahan serta sesama rekan kerjanya. Menurut Khomsahrial Romli (2014:07) mengemukakan, “Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah”.

Kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai karyawan atas apa yang sudah dikerjakan untuk memenuhi kewajiban persyaratan sebagai seorang pekerja. Suatu karyawan dapat dikatakan kinerja bagus apabila karyawan sudah menyelesaikan tugas yang diberikan dan memiliki penilaian dari pimpinan. Menurut Bagun (2012:231) menjelaskan, “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Kinerja karyawan dapat diukur apabila karakteristik sifat, perilaku kerja, hasil kerja sudah tercapai atau sudah memenuhi kriteria dari penilai.

PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Bekasi merupakan kelompok usaha yang bergerak dibidang industri otomotif yang memproduksi, memasarkan, mempromosikan motor, mobil dan motor tempel (*outboard-motor*). Hal tersebut juga didukung dengan pelayanan purna jual suku cadang serta perbaikan/pemeliharaan di seluruh Indonesia yang solid dan terintegrasi dalam melayani para pelanggan Suzuki. Untuk penelitian ini, peneliti mengambil kantor plant 1 Bekasi Departemen Produksi sebagai tempat kantor administrasi, manufaktur komponen bodi dan perakitan motor yang memiliki luas 124.000m² kegiatan yang dilakukan meliputi membuat komponen dan melakukan *assembling* sepeda dengan kapasitas produksi sebanyak 1.2 juta unit per tahun (motor). Kinerja karyawan sangat penting untuk keberlangsungan suatu perusahaan dalam meningkatkan hasil yang profesional di pasar otomotif.

Fenomena yang terjadi pada akhir-akhir ini di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi terdapat kendala dikarenakan bisa dilihat pada tingkat kinerja karyawan belum stabil, serta absensi yang turun naik menjadikan kendala terhadap barang-barang yang dihasilkan/diproduksi tidak seimbang serta persaingan roda dua pada produk-produk ternama di kalangan asosiasi industri motor Indonesia kurang stabil, titik fokus yang menyebabkan faktor timbulnya ketidak seimbangan produk disebabkan kurangnya kompetensi dan komunikasi organisasi. Kondisi demikian mempengaruhi kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi yang terlihat pada data hasil penilaian kinerja tahun 2014-2018 di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan

Keterangan	2016	2017	2018
Karyawan yang melebihi harapan	8,5%	9,3%	7,6%
Karyawan yang memenuhi harapan	73,5%	70%	67,4%
Karyawan yang tidak memenuhi harapan	14,6%	19,6%	22,2%
Hasil	96.6%	98.9%	97.2%

Sumber: Bagian HRD, 2018.

Pada tabel fenomena yang telah terjadi lima tahun terakhir, menyebabkan ketidak stabilan hasil kinerja karyawan dari tahun 2016-2018. Hal ini disebabkan sifat semangat kinerja yang dilakukan karyawan tak seimbang, mampu mempengaruhi perilaku kinerja karyawan yang melebihi harapan dan karyawan yang memenuhi harapan tahun 2018 menurun. Serta bisa dilihat bahwa perilaku kinerja karyawan yang tidak memenuhi harapan semakin meningkat dari tahun sebelumnya. Pencapaian kinerja karyawan yang belum

optimal tersebut bisa dikarenakan target pencapaian kinerja yang telah ditetapkan perusahaan kepada karyawannya setiap tahun semakin tinggi, mengingat tantangan perusahaan kedepan semakin berat. Oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut dengan memberikan kinerja terbaik agar target kerja yang diembannya dapat tercapai dengan optimal dan dapat mendukung keberlanjutan perusahaan,

Ketidak stabilan kinerja karyawan mampu terjadi karena sebagian karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi merasa jenuh dengan pekerjaan yang sedang di jalankan. Rasa jenuh yang melekat dari karyawan bisa timbul dari beberapa faktor yaitu kompetensi dan komunikasi organisasi. Sedangkan faktor kompetensi bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2

Barang-barang yang Dihasilkan/Diproduksi Bulan Juli s/d September 2018

No	Jenis Barang yang dihasilkan/diproduksi	Barang-barang yang dihasilkan/diproduksi		
		Juli	Agustus	September
1	Adress	1,475	1,864	1,740
2	Satria	2,041	1,619	3,421
3	GSX R-150	2,280	1,474	1,425
4	GSX S-150	540	484	242
5	GSX R-125	320	660	180
6	GSX S-125	422	526	180
7	GSX F-150	-	1,560	750
8	Smash	240	241	60
9	Nex II	5,040	6,300	6,300
Jumlah		12,358	14,728	14,298

Sumber: Bagian HRD, 2018.

Dari data di atas terdapat fenomena yang terjadi pada 9 jenis barang yang dihasilkan/diproduksi kendaraan roda dua setiap tiga bulan mengalami ketidakstabilan produksi disebabkan oleh keterampilan yang dimiliki karyawan berbeda. Misalnya, dalam tingkatan ini perusahaan belum mencukupi pengetahuan/keterampilan untuk bekerja dengan tepat waktu dan minim, yang berdampak terhadap jumlah produksi yang dihasilkan oleh perusahaan. Dengan demikian, untuk menunjang keberhasilan produksi seorang yang berpengalaman harus mampu mengajarkan metode kerja baru kepada karyawan lain dalam praktik kerja baru yang akan meningkatkan produktivitas dan menurunkan jumlah barang produksi cacat.

Adanya kepemilikan nilai yang dihasilkan yang kuat, mereka akan selalu siap dalam menghadapi perubahan model dengan tuntunan organisasi maupun pasaran tanpa menghilangkan jati diri dalam memajukan perusahaan. Karena nilai bawaan suatu perusahaan ialah kepercayaan diri produksi yang dihasilkan di pasaran. Karena keinginan seperti ini untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sebagai penggerak atau pendorong suatu perindustrian otomotif. Misalnya, tujuan seorang karyawan dalam bekerja ialah berharap mendapatkan uang agar kebutuhan sehari-hari terpenuhi melalui kerja serta selain itu, karyawan yang bekerja lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya, dibandingkan tidak bekerja.

Namun dengan demikian, seorang pekerja menaruh absensi kehadiran mereka di suatu tempat. Oleh karena itu, berikut ini persentase absensi tahun

2014-2018 berpengaruh untuk peningkatan kompetensi berdasarkan dimensi watak dan motif sebagai berikut:

Tabel 1.3
Absensi Karyawan Tahun 2014 – 2018

Keterangan	Persentase		
	2016	2017	2018
Sakit Tanpa Keterangan	0,07	0,04	0,08
Sakit Keterangan Dokter	1,03	1,19	1,18
Bolos Kerja	1,22	1,42	1,28
Total	2,32	2,69	2,54

Sumber: Bagian HRD 2018.

Berdasarkan fenomena di atas absensi seorang karyawan mampu menilai kompetensi. Bisa dilihat persentase total setiap tahun bahwa ada kenaikan sedikit demi sedikit pada perusahaan ini. Sedangkan pada 2017 sakit tanpa keterangan 0.04 menurun dan bolos kerja naik menjadi 1.42% dari tahun sebelum dan sesudahnya. Tingkat absensi dapat mempengaruhi kompetensi karyawan baik sadar atau tidak. Karena kesadaran seorang karyawan bekerja ialah mendapatkan nilai, dan harus meningkatkan absensi kehadiran mereka untuk bertatap muka dalam suatu kegiatan agar menciptakan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu seorang karyawan mempunyai motif tersendiri dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Misalnya, seorang karyawan ingin bekerja berarti karyawan tersebut mempunyai keinginan untuk berkonsisten terhadap pekerjaan yang ditekuni sekarang ini. Di dalam pekerjaan yang ditekuni ada satu hal mampu mencapai keberhasilan tersebut, baik prestasi yang diperolehnya dari perusahaan berupa

	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Honda	345.957	339.62	384.189	458.499	436.729	271.206	450.622	443.694
Yamaha	122.489	85.429	133.126	113.182	140.068	96.15	127.101	108.896
Suzuki	6.051	4.500	4.076	6.954	7.663	5.357	8.639	8.355
Kawasaki	7.509	10.456	13.969	2.282	4.828	6.987	7.016	7.366
TVS	31	49	12	4	18	20	21	95

Sumber: Asosiasi Industri Motor Indonesia (AISI), 2018.

Fenomena yang peneliti peroleh berdasarkan data di atas ialah masalah komunikasi organisasi. Di PT Indomobil Motor Plant 1 Bekasi dalam satu unit bagian baik yang bersifat formal maupun informal kurang efektif. Melihat potensi yang terjadi perusahaan industri otomotif tentu harus menyiapkan antisipasi supaya tidak kehilangan kesempatan dimasa yang akan datang. Indikatornya yang menyebabkan hal tersebut dilihat dari pimpinan setiap unit bidang kepada pimpinan departement yang kurang lancar. Akibatnya, semua informasi yang kurang dipahami oleh karyawan secara baik.

Dan bila dikaitan dengan data di atas bahwa penjualan sepeda motor belum konsisten dimana ada kenaikan yang sangat tajam pada bulan juli sebesar 8.639 unit dan penurunan dratis di bulan februari sebanyak 4.076 unit. Pada bulan agustus mengalami penurunan sedikit dari bulan juli sebesar 8.355 unit. Sebagai contoh misalnya, pada department produksi sedang memproduksi barang yang akan di pasarkan di AISI namun saat mengetahui pelanggan menginginkan sebuah produksi yang menyebabkan komunikasi ke atas angkat bicara dengan fenomena perselisihan dan keluhan pembeli bahwa menurut mereka produk ini lebih menarik dari yang lain, maka pembeli menginginkan barang tersebut, asalkan produk yang dikeluarkan mampu

mencukupi nilai guna konsumen. Selain itu, komunikasi kebawah angkat bicara tentang penjualan kurang stabil dalam memenuhi kebutuhan pembeli menjadikan faktor peningkatan bahkan bisa juga menurunkan barang produksi yang dijual Suzuki merosot dikalangan AISI setiap bulannya. Hal ini menjadikan umpan balik kinerja seorang karyawan terhadap organisasi/perusahaan. Kejadian ini bisa diminimalisir dengan pertukaran pesan secara komunikasi horizontal untuk mencari pemecahan masalah di dalam departemen produksi.

Selain komunikasi formal ada pula komunikasi informal yang terjadi di perusahaan ini, bisa kita lihat dari kewenangan komunikasi formal. Misalnya, seorang karyawan mendengar sesuatu kejadian bahwa produksi yang dihasilkan menurun, sehingga menyebabkan pengurangan jumlah karyawan. Akan tetapi sumber yang di dapatkan tidak resmi, desas-desus/kabar angin yang dapat merugikan/merusak kinerja karyawan yang sebelumnya giat berbanding terbalik dari kondisi sebelumnya, karena penyebaran informasi tidak tepat dan belum jelas ke akuratanya dapat menimbulkan produksi yang dihasilkan menurun. Oleh sebab itu, komunikasi pimpinan secara formal menjadi sumber kepastian informasi yang didapatkan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas kompetensi dan komunikasi organisasi belum stabil yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan belum optimal. Kondisi yang demikian menaruh minat peneliti untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut mengenai judul **“Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Kinerja karyawan PT Indomobil Motor Plant 1 Bekasi masih kurang stabil karena kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan dan komunikasi organisasi pada bidang produksi.
2. Kompetensi PT Indomobil Motor Plant 1 Bekasi masih di bawah target dari karyawan dalam memenuhi hasil kinerja.
3. Komunikasi organisasi PT Indomobil Motor Plant 1 Bekasi masih kurang baik target yang dicapai dari pemimpin unit bidang yang kurang memberikan arahan kepada karyawan sehingga kinerja belum maksimal.
4. Ketidak stabilan produksi yang dihasilkan belum memuaskan untuk menunjang target perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis dan praktik dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis/ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk perkembangan manajemen sumber daya manusia dalam hal kompetensi dan komunikasi organisasi yang digunakan perusahaan untuk acuan meningkatkan kinerja karyawan sehingga penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata bagi para akademisi.

2. Kegunaan praktik/sosial

a. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengalaman, dan pengetahuan yang didapatkan saat dunia perkuliahan mampu mengoptimalkan ilmu yang ada untuk menganalisa dan memecahkan permasalahan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk para karyawan agar kinerjanya yang berlangsung bisa mendapatkan peningkatan dari sebelumnya, sehingga karyawan mampu memberikan hasil semaksimal untuk kemajuan perusahaan.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan salah satu model konseptual yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel X_1 dalam penelitian ini adalah Kompetensi. Menurut Sedarmayanti (2013:299). "Mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik".

Kompetensi karyawan dinilai kurang maksimal atas apa yang di targetkan dan terdapat indikasi untuk meningkatkan kembali dimensi dari

Watak (*Traits*), Motif (*Motives*), Bawaan (*Self conceptt*), Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan/ Keahlian (*Skills*) seorang karyawan agar menghasikan pencapaian sesuai target perusahaan .

Hubungan Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh positif. Dimana jika karyawan telah mencapai target dari dimensi Kompetensi maka hasil Kinerja yang dihasilkanpun semakin tinggi bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil pencapaian kinerja dari karyawan itu sendiri.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel X_2 dalam penelitian ini adalah Komunikasi Organisasi. Menurut Miftah Thoha (2012:167) "Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain".

Komunikasi organisasi dinilai belum menghasilkan apa yang telah ditargetkan perusahaan. Sebab seorang karyawan harus mampu memenuhi dimensi komunikasi formal dan informal yang lebih baik lagi untuk berjalannya suatu roda yang akan dicapai perusahaan.

Komunikasi Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan, apabila komunikasi kedua belah pihak baik dari karyawan atau perusahaan saling membantu dalam menyampaikan informasi formal maupun informal secara terarah, maka perilaku kerja yang dimiliki seorang karyawan akan sesuai target pencapaian yang direncanakan perusahaan. Dan untuk

keuntungan perusahaan mampu meminimalisir karyawan yang tidak memenuhi harapan.

3. Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Komunikasi Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

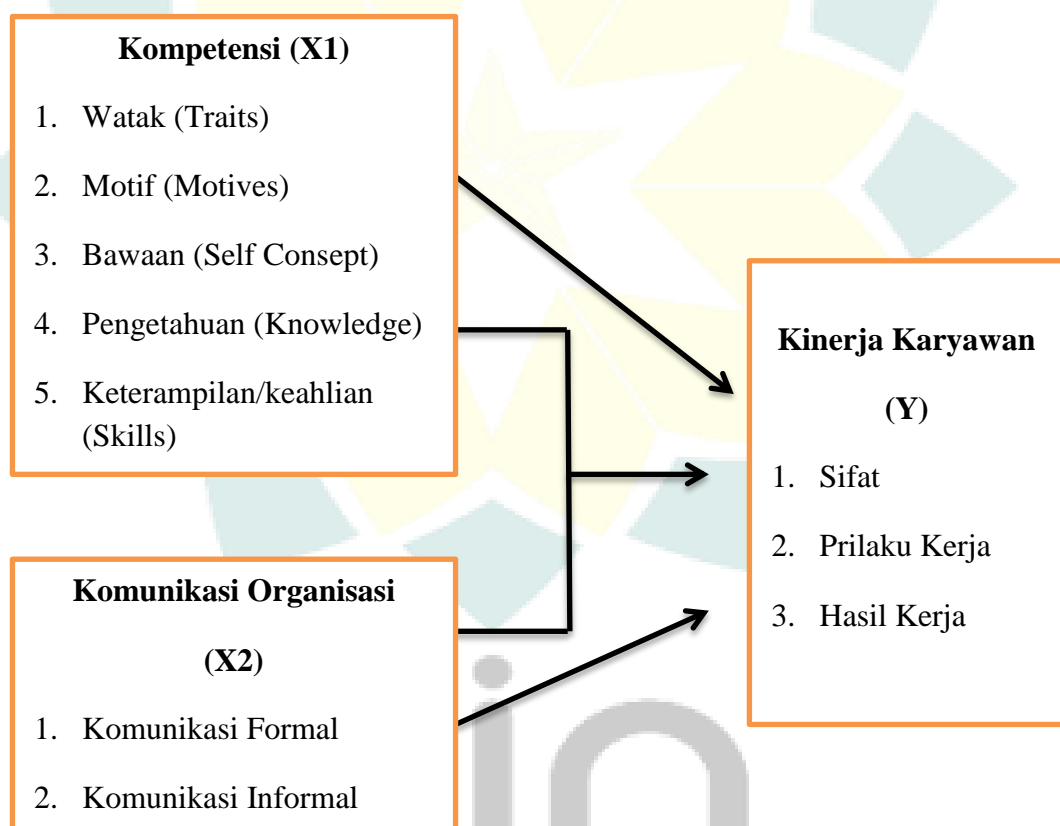
Variabel Y dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan karena salah satu faktor yang tidak asing digunakan untuk melihat keberhasilan karyawan dalam suatu perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil pencapaian/keberhasilan kinerja perusahaan. Apabila dalam suatu karyawan mempunyai kompetensi tidak sesuai kemampuan yang dimiliki, maka dengan otomatis apa yang telah ditargetkan perusahaan akan berpengaruh dengan kuantitas pencapaian perusahaan belum mencukupi target. Maka oleh dari itu dapat mempengaruhi komunikasi organisasi secara tidak langsung kepada tujuan target perusahaan tidak tercapai.

Apabila komunikasi seorang karyawan bagus dan handal dalam berkomunikasi secara formal dan informal belum tentu karyawan tersebut memiliki kompetensi yang sesuai dengan ranah tugas untuk memenuhi kriteria dari kemampuan yang akan ditarget perusahaan belum tercukupi dalam keberlangsungan suatu hasil, sifat, dan perilaku kerja.

Oleh karena itu, kompetensi dan komunikasi organisasi mampu berpengaruh dalam pencapaian target sebuah kemajuan perusahaan dalam menilai kinerja seorang karyawan agar lebih baik lagi.

Dalam kerangka pemikiran terdapat 2 variabel bebas (Kompetensi dan Komunikasi Organisasi) yang mempengaruhi variabel tak bebas (Kinerja).

Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran



Sumber: Moehariono 2014, Richard L.Daft, dan Wilson Bagun 2012 (Diolah Penulis Penulis Tahun 2019)

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.4
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Analisa Perbandingan
1	Masykur Ahdian (2017)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industri Temanggung	Kompetensi (X_1) Komitmen Organisasi (X_2) Pengembangan Karier (X_3) Kinerja (Y)	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel kompetensi secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung.	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen x^1 dan dependennya sama, pengujian langsung, menggunakan analisa regresi berganda, skala digunakan likert, dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah objek penelitian, teknik pengambilan sampel, dan pengujian hipotesis.
2	Amelia Sri Siregar (2017)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Ilmu Pengetahuan	Kompetensi SDM (X_1) Efikasi Diri (X_2) Kinerja (Y)	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Cibodas Cianjur	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen x^1 dan dependennya sama, pengujian langsung,, menggunakan analisa regresi berganda dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah objek penelitian, teknik

		Indonesia Kebun Raya Cibodas Cianjur			pengambilan sampel, dan pengujian hipotesis.
3	(Ernika, 2016)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda	Komunikasi Organisasi (X_1) Motivasi (X_2) Kinerja (Y)	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors di Samarinda.	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen x^1 dan dependennya sama, pengujian langsung, menggunakan analisa regresi berganda dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah objek penelitian, teknik pengambilan sampel, dan pengujian hipotesis
4	(Vesmagita, 2015)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Mah Sing Indonesia	Komunikasi Organisasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Mah Sing Indonesia. Komunikasi organisasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan tetap di PT. Mah Sing Indonesia. Artinya karyawan PT. Mah Sing Indonesia lebih tergantung pada baiknya sistem komunikasi organisasi dalam peningkatan kinerjanya.	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen x^1 dan dependennya sama, pengujian langsung, desain penelitian, analisa regresi berganda dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah objek penelitian, teknik pengambilan sampel, dan pengujian hipotesis
5	Nita	Pengaruh	Kepemimpinan	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel

	Anggreni Sinaga (2017)	Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan	(X ₁) Komunikasi (X ₂) Kinerja Karyawan(Y)	bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setelah dilakukan penelitian, maka secara parsial jika variabel komunikasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.	independen x^2 dan dependennya sama, pengujian langsung, menggunakan analisa regresi berganda dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah objek penelitian, teknik pengambilan sampel, dan pengujian hipotesis
6	Dewi Siti Rohmah (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dompot Dhuafa Republika	Kompetensi(X ₁) Komunikasi Organisasi (X ₂) Kinerja (Y)	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dompot Dhuafa. Komunikasi Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dompot Dhuafa. Kompetensi dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dompot dhuafa.	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen x^1 dan x^2 dan dependennya sama, pengujian langsung, menggunakan analisa regresi berganda dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah objek penelitian, teknik pengambilan sampel, dan pengujian hipotesis

Sumber: Jurnal, Skripsi, Tesis

Dari beberapa penelitian yang penulis review, termasuk 6 penelitian di atas nampak bahwa Kompetensi (X₁), dan Komunikasi Organisasi (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan.

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H_a : Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi.

2. Hipotesis 2

H_a : Terdapat pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap kinerja PT Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi.

3. Hipotesis 3

H_a : Terdapat pengaruh Kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja Karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Plant 1 Bekasi.