

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi suatu perusahaan dan memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dilimpahkan akal, pikiran perasaan dan kemampuan yang tidak dimiliki oleh makhluk lainnya. Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas. Seluruh sumber daya tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, kinerja karyawan sangat penting karena jika kinerja karyawan kurang baik maka pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat. Faktor utama dari kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya (Mudrika,2021). Menurut Sudiardhita,et al.,(2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi . Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktunya (Putra,2021). Dalam lingkungan perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor utama

yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2020)

Bangun (2020) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap pegawai dalam perusahaan.

Perbankan merupakan salah satu lembaga keuangan, alat penggerak pertumbuhan dan penggerak perekonomian yang fungsinya tidak dapat dipisahkan dari pembangunan. Menurut Moehariono (2020) Untuk mencapai suatu organisasi perbankan yang efektif dan mampu bersaing mendorong manajemen Bank untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,

visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pengawasan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak (Parlinda, V. dan Wahyuddin, M. 2018). Tingginya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi yang terjadi di perusahaan tersebut (Robbins, 2020)

Penelitian Amelia Rizki Hulu (2023) menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam.. Penelitian Ni Nyoman Indah Purnama Dewi (2022) menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng, berbeda dengan penelitian Yuyun Yuniasih (2021) yang hasilnya menjelaskan bahwa Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada staf Pegawai Non manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya.. Penelitian Derrik Hendriawan (2022) membuktikan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci

Selain komunikasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah faktor yang sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam bekerja dan merupakan kunci terwujudnya tujuan pegawai, karena

tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2020). Melalui disiplin kerja akan timbul kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati organisasi perusahaan.

Penelitian Winata (2019) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Tetapi penelitian Yuniasih (2021) disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada staf Pegawai Non manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya

Kinerja karyawan dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengawasan yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga merekapun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Pegawai merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi.

PT. BPR Bank Jombang merupakan salah satu BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) Pemerintah Kabupaten Jombang bergerak dibidang perbankan

yang dulu dikenal sebagai Bank Pasar Kabupaten Jombang. Kelahiran PD. BPR Bank Jombang melalui berbagai tahapan, bermula dari proses perubahan status perusahaan daerah milik Pemerintah Kabupaten Jombang melalui keputusan Bupati Jombang Nomor HK.OO3.2/09/1978 Menjadi DinasPerusahaan Daerah Kabupaten Dati II Jombang tepat pada 31Maret 1978. Saat itu PD. BPR Bank Jombang bernama Bank Pasar

Salah satu perusahaan yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi hasil kinerja karyawannya adalah PT. BPR Bank Jombang, dimana para karyawan harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab. Dengan demikian akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah. Karyawan yang berkualitas bagi PT. BPR Bank Jombang adalah aset utama perusahaan yang sangat berpengaruh untuk menjaga keberlangsungan perusahaan sehingga memudahkan perusahaan dalam membangun pondasi yang kuat untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan peneliti di PT. BPR Bank Jombang, kinerja karyawan PT. BPR Bank Jombang berada pada kondisi belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi di PT. BPR Bank Jombang antara lain masih banyak karyawan yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan PT. BPR Bank Jombang Selain itu masih banyak juga karyawan yang kuantitas pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Komitmen karyawan juga masih rendah

karena banyak karyawan yang sering datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat karyawan yang mengobrol maupun bersantai dan tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Dan juga masih banyak karyawan yang tidak hadir baik karena alasan sakit, izin, maupun mangkir.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian Pengaruh Komunikasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Jombang

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah antara lain :

1. Apakah Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Jombang?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Jombang

2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan tentang bidang Sumber Daya Manusia terutama tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan rujukan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang berkeinginan untuk melakukan penelitian pada kajian yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi pada perusahaan mengenai dampak komunikasi organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT BPR Bank Jombang untuk menjadi lebih baik.