

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi perlu mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengoptimalkan sumber daya manusia dikelola. Manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Penggunaan sumber daya manusia yang efektif mempengaruhi kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan di masa depan. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan talenta yang cakap, keterampilan dan kemampuan tapi juga keinginan untuk bekerja keras dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang terbaik.

Di sisi lain, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah yang dapat merugikan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang layak dan kondusif. Melalui proses-proses tersebut karyawan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab pekerjaannya karena mereka telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Tiap perusahaan pada dasarnya digunakan sebagai sarana untuk berkumpul bekerja sama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan mencapai tujuan perusahaan secara efisien.

Menurut Hasibuan (2017:193), “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Peranan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Disamping itu perlu didukung dengan lingkungan yang baik berupa komunikasi yang harmonis baik itu antar karyawan ataupun terhadap pimpinan yang dapat menunjang kelancaran, kenyamanan dan rasa saling memiliki satu sama lain sehingga karyawan merasa di perhatikan , aman ,tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Handoko (2012:272), “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain. Komunikasi merupakan aktifitas manusia yang sangat penting”. Bukan hanya dalam kehidupan organisasi, namun dalam kehidupan manusia secara umum. Komunikasi merupakan hal yang esensial dalam kehidupan kita. Kita semua berinteraksi dengan sesama dengan cara melakukan komunikasi. Komunikasi dapat dilakukan dengan cara yang sederhana sampai yang kompleks, dan teknologi kini telah merubah cara manusia berkomunikasi secara drastis. Dengan adanya komunikasi yang baik daam suatu pekerjaan antara karyawan dan perusahaan serta penyelesaian pekerjaan yang benar, maka dapat membuat penilaian yang lebih terhadap kinerja karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017:67), “Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pada dasarnya kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan demi tujuan untuk

meningkatkan produktifitas dan pengembangan karyawan sehingga kinerja karyawan dioptimalkan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan, peneliti menemukan fakta bahwa kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang banyak terkadang membuat jam kerja berlebih. Kondisi seperti ini membuat beberapa karyawan merasa bosan dan jenuh sehingga menyebabkan menurunnya semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut hasil wawancara awal dari salah satu karyawan PT Bank Tabungan Negara (Bpk. Abdul Karim Amrullah), memberi penjelasan bahwa hal diatas disebabkan juga oleh kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja, dapat dilihat dari tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak dikumpulkan tepat waktu atau di buat menumpuk dan masih banyak karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu. Tidak hanya itu dalam komunikasi, karyawan belum bisa melaksanakan tugasnya karena komunikasi yang dilaksanakan selama ini antara pimpinan dan karyawan belum terjalan dengan baik. Terlihat dari cara pimpinan memberikan arahan kepada karyawan masih kurang jelas, tidak adanya umpan balik yang spesifik antara pimpinan dan bawahan yang membuat tujuan ataupun penyelesaian akhir pekerjaan terkadang tidak tercapai.

Kedisiplinan kerja yang rendah dapat dilihat dan fenomena yang muncul di PT Bank Tabungan Negara KC Palembang diantaranya kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan presepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hubungan kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidak hadiran yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Berikut tabel yang menunjukkan rekapitulasi absensi karyawan PT Bank Tabungan Negara KC Palembang.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Tanpa Keterangan	Terlambat
1	Januari	77	4	17
2	Februari	77	6	20
3	Maret	77	1	15
4	April	77	5	10
5	Mei	77	7	8
6	Juni	77	5	11

Sumber: PT Bank Tabungan Negara KC Palembang (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti karyawan yang tidak hadir atau tanpa keterangan . Tingginya tingkat ketidakhadiran dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja karyawan yang rendah sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya , sehingga akan menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari kedua fenomena di atas yaitu kurangnya disiplin kerja karyawan dan komunikasi yang kurang harmonis mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Berdasarkan penelitian terdahulu adanya indikasi Research Gap yang mendasari penelitian tentang variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pada penelitian Astria (2018) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprianto, dkk (2021) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Pada penelitian Robyardi (2021) menunjukkan hasil bahwa secara parsial variabel

komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Sari (2019) ditemukan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang?
2. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang?
3. Apakah disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang. Penelitian yang dilakukan didukung oleh data yang berupa pernyataan dari karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang berdasarkan keseharian para karyawan.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.

2. Untuk mengetahui apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen perusahaan terutama untuk melihat Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti

Sebagai sumber informasi penelitian-penelitian yang akan datang serta memberikan kontribusi keilmuan bagi semua aktivitas akademik sebagai sarana aktualitas penerapan ilmu yang diperoleh peneliti selama perkuliahan.