

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting di perusahaan. Sebagai aset perusahaan yang sangat berharga, maka penting bagi perusahaan untuk selalu membina dan mengembangkan potensi dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan para karyawannya. Dengan kondisi tersebut diharapkan karyawan dapat memiliki perilaku dan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya mencapai tujuan.

Kashmir (2017:06) berpendapat bahwa

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholders.”

Budaya organisasi menjadi faktor pendorong terbentuknya kinerja. Karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam suatu institusi dan diterima oleh seluruh anggota karyawan dalam suatu institusi. Penilaian yang baik terhadap budaya organisasi dapat mendorong karyawan

untuk bekerja lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja institusi tersebut. Semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik pula kinerja dalam institusi tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai institusi akan menjadikan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian karyawan dalam bekerja

Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang optimal dan profesional.

Disiplin kerja mempengaruhi berbagai hal karena merupakan salah satu faktor dari kinerja. Disiplin kerja merupakan cerminan organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang baik atau tidak. Disiplin kerja merupakan ketaatan dari perilaku seseorang dalam menaati ketentuan atau peraturan tertentu, berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi dan harus dimiliki oleh setiap individu agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Disiplin kerja merupakan dalam suatu perusahaan atas dasar adanya

kesadaran dan bukan unsur paksaan. Ketaatan karyawan terhadap suatu aturan dan ketentuan yang berlaku.

Selain budaya organisasi dan kedisiplinan karyawan, komunikasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2018: 202), komunikasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi menjadi salah satu bagian penting dalam sebuah perusahaan, komunikasi yang baik dalam perusahaan sangatlah penting sebagai kunci keberhasilan perusahaan itu sendiri, karena setiap kegiatan dalam perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat dimengerti dan difahami antara satu pihak dengan pihak yang lain yang saling berhubungan, baik lisan maupun tulisan, sehingga perusahaan mencapai kinerja yang baik. Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik dari para karyawan itulah yang dapat menentukan bagaimana kondisi ataupun nasib perusahaan kedepannya. Kinerja karyawan yang baik akan membawa perusahaan kearah yang positif ataupun membuat kemajuan suatu perusahaan dan kinerja yang kurang baik dari para karyawan tidak menutup kemungkinan membawa suatu perusahaan kearah yang negatif ataupun kemunduran. Kinerja seseorang dapat dilihat dari hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya seseuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan *trend* yang

positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan dalam Bank Syariah Indonesia dapat dilihat dari faktor budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja karyawan. Pada tingkat perusahaan pengukuran kinerja terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong keefektifan kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam sebuah perusahaan sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan

menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, Kurniasari & Maulana , (2019).

Bank Syariah Indonesia KCP Citeureup 3 sangat memperhatikan kinerja masyarakatnya. Evaluasi kinerja karyawan secara berkala dilakukan oleh organisasi untuk menilai tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawannya.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan ditemukan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Citeureup 3 mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada data berikut:

Tabel 1.

Hasil Prasurvey Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Bank Syariah Indonisa KCP Citeureup 3

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Karyawan
1	Setiap hari saya hadir ke kantor tepat waktu sesuai jam yang telah ditetapkan	19 (54,29%)	16 (45,71%)	35
2	Setiap hari saya selalu mengikuti <i>briefing</i>	21 (60%)	14 (40%)	35
3	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu	25 (71,43%)	10 (28,57%)	35
4	Saya sering menggunakan waktu jam kerja untuk mengobrol hal yang tidak penting dengan rekan kerja saya	30 (85,71%)	5 (14,29%)	35
5	Menyelesaikan kerjaan tambahan ketika nasabah tidak ada	24 (68,57%)	11 (31,43%)	35
6	Menyelesaikan pekerjaan di kantor dan tidak membawanya ke rumah	16 (45,71%)	19 (54,29%)	35
7	Menggunakan jatah cuti yang diberikan dengan tepat	17 (48,57%)	18 (51,43%)	35

Sumber : HRD BSI KCP Citeureup 3

Dari tabel diatas terlihat dari 35 orang karyawan yang peneliti survey, menunjukkan hasil ada beberapa karyawan yang datang terlambat dalam bekerja dengan persentase 45,71% yang artinya kedisiplinan karyawan masih perlu dibina dan ditingkatkan.

Selain itu Penulis juga melakukan observasi mengenai absensi karyawan Bank Syariah Indonesia KCP 3 Citeureup 3, berikut dapat dilihat data absensi karyawan selama 3 tahun terakhir :

Tabel 2.

Hasil Prasurvey Absen Bank Syariah Indonisa KCP Citereup 3

Tahun 2018-2020

TAHUN	SAKIT	IZIN	ALP A
2018	11	20	25
2019	33	13	15
2020	15	18	36

Sumber : HRD BSI KCP Citeureup 3

Dari tabel diatas data absensi karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Citeureup 3, dari tahun 2018 – 2020, terjadi penurunan tingkat kehadiran karyawan. Halini menunjukan disiplin karyawan kurang baik, dan tentunya akan mengurangi efektifitas kinerja Bank Syariah Indonesia KCP 3 Citeureup terhadap konsumen.

Peningkatan kualitas Karyawan dalam disiplin di suatu perusahaan sangatlah penting. Hilangnya disiplin akan mempengaruhi efesiensi dan efektivitas penyelesaian tugas, dan dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat

dilakukan seefektif mungkin. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran karyawan Bank Syariah Indonesia menurun.
2. Kurangnya komunikasi diantara karyawan Bank Syariah Indonesia.
3. Kurangnya disiplin terhadap peraturan dalam hal pengelolaan waktu Karyawan Bank Syariah Indonesia.
4. Keluhan dari karyawan tidak pernah ditindak lanjuti oleh pimpinan.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
6. Kurangnya kesadaran karyawan tentang pentingnya disiplin kerja.

C. Batasan Masalah

Dalam setiap penelitian terdapat batasan-batasan penelitian, hal ini bertujuan agar memberikan ruang lingkup yang jelas sehingga hasil yang diperoleh mudah dilihat dan jelas arahnya. Berdasarkan identifikasi masalah, maka pembahasan dalam penelitian ini hanya terbatas pada masalah budaya organisasi , komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan pokok permasalahan dari penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia ?
4. Apakah budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi , komunikasi dan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara Teoritis dan Praktis, diantaranya :

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dibidang SDM (Sumber Daya Manusia) terutama masalah pada budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja.

- b.** Sebagai rujukan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan masalah MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

- 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah dan sekaligus menanggapi suatu kejadian dapat memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahnya
- 2) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana Manajemen Universitas Bina Niaga Indonesia

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar oleh Perusahaan dalam hal pengambilan keputusan. Khususnya dalam melaksanakan pengambilan keputusan budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan

c. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai ajuan referensi atau dasar penelitian selanjutnya dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penelitian proposal skripsi ini maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, identifikasi Masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian seperti budaya organisasi, komunikasi, disiplin kerja, dan pengertian kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, Lokasi penelitian, variabel penelitian dan operasional, teknik Pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisis data, instrumen penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan fakta, atau data yang diperoleh dari hasil penelitian beserta analisisnya dengan teknik-teknik

analisis yang ditetapkan oleh peneliti. Isi dari bab ini terdiri atas tinjauan umum objek penelitian dan analisis sesuai dengan keperluan lingkup pembahasan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang