

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan melihat perkembangan zaman yang semakin maju di era globalisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) juga harus terus berkembang menjadi aset yang diunggulkan dalam instansi. Keunggulan tersebut nantinya dapat dijadikan sebagai meningkatnya prestasi kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting dalam berjalannya suatu instansi dan juga menjadi salah satu faktor yang terus-menerus dibahas. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah sesuatu yang akan terus berkembang. Bisa dari kualitas atau kemampuan SDM itu sendiri. SDM ini nantinya dapat digunakan untuk mencapai tujuan maupun usaha yang telah ditentukan.

Instansi harus bisa mengatur serta memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya manusia yang tersedia untuk dapat berkembang. Agar instansi dapat berkembang dibutuhkan disiplin kerja pegawai yang baik. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sifatnya mendasar dan dilakukan dalam keadaan sadar. Namun dalam kenyataannya terdapat banyak pegawai yang melanggar disiplin kerja. Mulai dari yang sifatnya mendasar seperti absensi. Selain itu dalam instansi juga sangat dihindari yang namanya konflik antara pegawai dengan atasan dan antarpegawai. Konflik tersebut dapat berdampak

pada menurunnya kualitas SDM maupun juga instansi. Apabila konflik itu terjadi dan secara bersamaan muncul kesempatan kerja di tempat lain dengan semua hal yang jauh lebih menjamin maka dapat dipastikan pegawai kehilangan loyalitas kerja dengan instansi. Akhirnya dari semua masalah yang ada dapat berdampak pada prestasi kerja pegawai. Dimana prestasi tersebut menurun dan atasan dapat menilai serta menentukan keputusan untuk pegawai tersebut.

Sebagai instansi vertikal pemerintah, perwakilan BPKP Provinsi Banten menjalankan visi dan misi BPKP pusat. Lingkup kerja perwakilan BPKP Provinsi Banten meliputi wilayah sembilan Kabupaten/Kota/Provinsi serta Instansi Pemerintah Pusat yang berada di wilayah Provinsi Banten. Perwakilan BPKP Provinsi Banten sebagai lembaga pengawasan yang merupakan auditor internal pemerintah, telah melakukan kegiatan *assurance* dan *consulting* yang meliputi kegiatan pengawasan dan pembinaan penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2008 tentang SPIP. Perwakilan BPKP Provinsi Banten mempunyai peran strategis dalam membantu pelaksanaan pengelolaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) di wilayah Provinsi Banten.

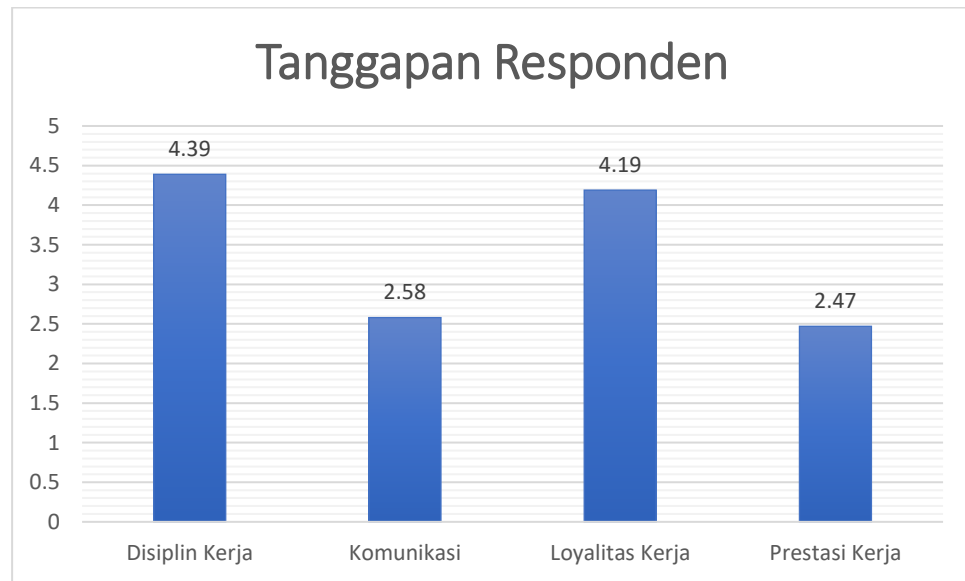
Dalam sebuah instansi prestasi kerja adalah suatu faktor yang akan mempengaruhi kualitas. Kualitas tersebut dapat terbentuk salah satunya oleh disiplin kerja dan loyalitas kerja. Disiplin kerja juga merupakan salah satu dari fungsi SDM. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi

operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Selain itu seorang pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor terbentuknya kualitas, tetapi akan lebih baik apabila disiplin kerja tersebut diimbangi dengan loyalitas kerja. Loyalitas merupakan bukti kesetiaan pegawai terhadap instansi. Menurut Fathoni (2006:122) loyalitas kerja adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Tetapi juga terdapat penghambat dalam terbentuknya kualitas tersebut yaitu komunikasi yang kurang baik. Menurut Sutrisno (2017:17) komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. Konflik kerja dapat timbul akibat faktor kurang terjalin dengan baik komunikasi antara atasan dengan bawahan maupun antar pegawai, perbedaan budaya, perbedaan kepentingan, tidak meratanya fasilitas kantor, perbedaan kepribadian, dan masih banyak sumber konflik kerja itu sendiri. Namun yang paling mendominasi dari banyaknya faktor tersebut adalah gaya komunikasi. Apabila komunikasi dapat berjalan dengan baik maka tidak akan timbul konflik dalam bekerja. Menurut Sikula (2015:57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Prestasi kerja merupakan

suatu hal yang dijadikan acuan dalam penilaian seorang pegawai. Karena dari prestasi tersebut dapat menjadi penentu untuk kelanjutan pegawai tersebut di tempat ia bekerja. Tiap pegawai memiliki kemauan dan kemampuan berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini yang menyebabkan hasil prestasi tersebut tidak sama. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Hellena (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Hendra (2016) menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Prestasi kerja akan terbentuk dengan baik apabila di dukung oleh berbagai faktor, seperti disiplin kerja dan loyalitas kerja yang baik. Namun komunikasi yang kurang baik dapat pula menyebabkan prestasi kerja menurun seperti pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten.

Untuk dapat mengetahui apakah disiplin kerja, komunikasi dan loyalitas berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan terhadap 18 orang sebagai responden. Hasil pengolahan data terhadap kuesioner yang diberikan kepada 18 orang responden tersebut dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2021

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Pra Survei

Berdasarkan grafik gambar 1.1, dapat dijelaskan dengan mengacu tabel interpretasi 3.4 mengindikasikan bahwa hasil rata-rata yang diperoleh dari responden sebesar 4,39 untuk variabel disiplin kerja yang artinya secara keseluruhan responden memiliki disiplin kerja yang sangat baik. Selanjutnya untuk komunikasi dengan rata-rata sebesar 2,58 yang artinya keseluruhan responden merasa bahwa komunikasi yang terjadi tidak baik, Kemudian terdapat variabel loyalitas kerja dengan rata-rata 4,19 yang artinya keseluruhan responden memiliki loyalitas kerja yang baik terhadap instansi. Sedangkan untuk prestasi kerja dalam tabel interpretasi mengindikasikan rata-rata 2,47 menunjukkan prestasi kerja karyawan yang dijadikan responden adalah rendah.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai apakah disiplin kerja, komunikasi dan loyalitas kerja

berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, melalui penelitian dengan judul diatas yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja baik, tetapi prestasi kerja pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten masih rendah.
- b. Komunikasi tidak baik sehingga mengakibatkan prestasi kerja pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten menjadi tidak baik.
- c. Loyalitas kerja tinggi tetapi prestasi kerja pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten masih rendah.

2. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi dalam pembahasan masalah agar menghasilkan suatu karya tulis yang sempurna dan tentunya lebih fokus untuk mendalami masalah. Penulis juga dalam mengangkat permasalahan yang ingin diteliti harus dibatasi variabelnya.

Oleh sebab itu, penulis membatasi variabel hanya yang berkaitan dengan disiplin kerja, komunikasi dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja, komunikasi dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten?
3. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten?
4. Apakah loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh jawaban atas masalah yang telah di rumuskan sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, komunikasi dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten.
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten.
4. Untuk mengetahui apakah loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Banten.

1.5 Kegunaan Penelitian

Diharapkan dari penelitian ini memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan secara praktis dan penanganan yang tepat dalam penyelesaian masalah disiplin kerja, komunikasi dan loyalitas kerja. Sehingga diharapkan dapat menjadi referensi dalam menentukan kebijakan dengan sumber daya manusia.

2. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bukti empiris. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam lebih memahami teori-teori yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai variabel yang dibahas. Penulis juga banyak mempelajari lebih banyak masalah-masalah yang terjadi pada lingkungan organisasi.

