

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Maju tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap organisasi apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dalam suatu organisasi.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu karyawan yang memiliki kinerja yang baik pada perusahaan juga sangat dibutuhkan bagi perusahaan karena karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Untuk

mengetahui kinerja karyawan sudah memenuhi standar atau belum maka perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja karyawan pada saat awal bulan melakukan brifieng untuk mengetahui apakah ada kendala selama bekerja secara bertahap yang mengarah pada masa lalu atau masa yang akan datang.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja organisasi adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja.

Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus (BKPAK) adalah organisasi pengkaderan pemimpin yang melaksanakan pembentukan karakter dan pengkaderan pemimpin di kampus-kampus. BKPAK adalah

sebuah lembaga Pelayanan Kristen yang bersifat nasional yang didirikan pada tanggal 18 Juni 1998. Perlu diketahui dalam 3 tahun kemarin kinerja karyawan pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus sedang menurun karena kurangnya berbagai macam hasil yang sudah dilakukan oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

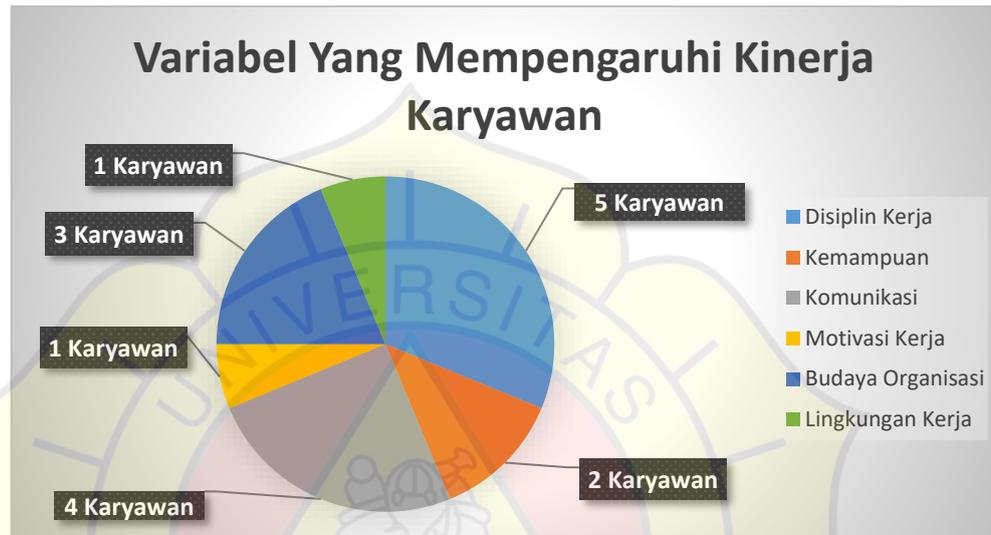
Tabel 1.1 Key Performance Indicators Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus Tahun 2020 - 2022

No	Nama KPI	Weighted	Target KPI	Realisasi 2020	Score	Realisasi 2021	Score	Realisasi 2022	Score	Penurunan
Biro Pelatihan		40								
1	LTC (Leadership Training Course) Level 1	10	50	42	84%	38	76%	35	70%	7
2	LTC (Leadership Training Course) Level 2	10	40	34	85%	28	70%	25	63%	6
3	MTT (Mentor & Trainers Training)	20	30	24	80%	21	70%	20	67%	13
Biro Doa		20								
4	Leaders Prayer For Nation (LPFN)	6	50	47	94%	44	88%	40	80%	5
5	Ibadah Doa Awal Tahun	14	75	73	97%	69	92%	65	87%	12
Biro Kaderisasi		20								
6	Workshop	7	40	38	95%	35	87%	33	83%	6
7	Leaders Campus Conference (LCC)	13	100	95	95%	91	91%	87	87%	11
Momentum		20								
8	BKPAK Christmas	15	200	195	97%	190	95%	187	94%	14
9	Fun Sport	5	75	68	91%	64	85%	61	81%	4
Total Performance		100								79

Sumber : Sekretaris Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus

Berdasarkan data dari Sekretaris Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus penerapan kinerja pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus mengalami penurunan jika di lihat pada KPI (*Key Performance Indicators*) banyaknya kegiatan yang belum memenuhi atau tercapainya *Job Performance* disetiap tugas yang sudah diberikan. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat

dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada perusahaan. Maka dari itu, organisasi perlu memperhatikan variabel-variabel pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan pada karyawannya dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber : Diolah penulis 2023

Gambar 1. 1 Faktor Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 1.1 hasil pra survei mengenai variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi. Variabel tersebut yang akan digunakan sebagai variabel independent dalam penelitian ini. Kinerja organisasi yang baik dapat dipengaruhi faktor-faktor salah satu diantaranya yaitu disiplin kerja. Disiplin sebagai kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja karyawan yang baik diyakini akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan,

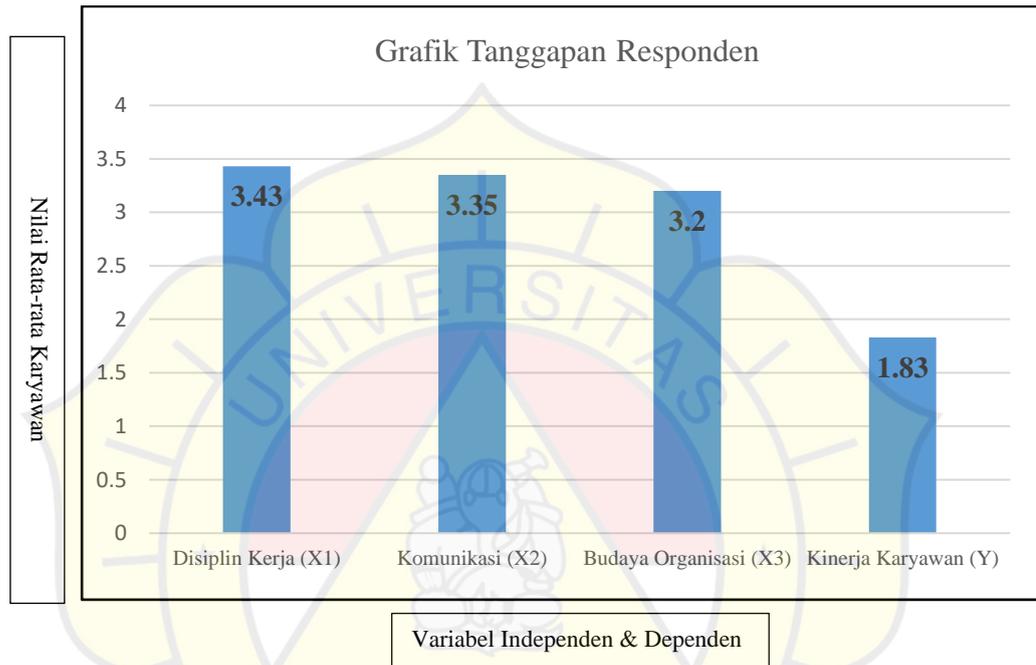
sedangkan disiplin kerja yang lemah disinyalir menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja kerja erat kaitannya dengan kedisiplinan karena akan terukur kinerja sumber daya manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan ketika kedisiplinannya sudah terkontrol dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia. Oleh karenanya kedisiplinan tidak dapat dilupakan dalam penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi sebab kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain Disiplin kerja adapun faktor yang mempengaruhi dalam kinerja seorang karyawan apabila kualitas faktor ini tidak baik yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan suatu konsep yang mempunyai multi makna. Makna Komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses visual. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum memfokuskan 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.

Dalam suatu organisasi untuk mendapatkan performa terbaik dari sumber daya manusia, maka perusahaan harus bisa membuat karyawannya merasa puas dalam bekerja. Budaya organisasi merupakan sistem yang dimiliki perusahaan untuk menyebarkan nilai-nilai yang dianut perusahaan kepada karyawan. Budaya organisasi kini sedang menjadi pembicaraan dimana-mana, baik di kalangan para pakar maupun di kalangan para praktisi bisnis dan para eksekutif, karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil membuat organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju. Definisi budaya organisasi sendiri adalah nilai-nilai dan norma-norma besarnya yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Budaya organisasi memiliki berbagai tujuan, termasuk menetapkan batas-batas untuk mendefinisikan peran untuk menunjukkan perbedaan yang jelas antara organisasi, memberikan karyawan rasa identitas yang melampaui kepentingan individu mereka, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Kesadaran diri dari karyawan, penetapan tujuan yang aktif, kepribadian yang baik, kinerja, dan orientasi tim di mana para karyawannya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi, dan berkoordinasi dengan baik adalah tanda-tanda budaya organisasi. Jadi, budaya organisasi adalah sekumpulan nilai yang diciptakan dan di implementasikan dalam sebuah perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan.

Selanjutnya penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner kepada 20% responden Badan Kerjasama

Pelayanan Antar Kampus sebagai data observasi awal mengenai dimensi Disiplin Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Secara garis besar pengolahan data penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : Diolah penulis 2023

Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan grafik pada gambar 1.2 dapat dijelaskan dengan mengacu tabel interpretasi hal 60 bab 3 sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X_1) rata-rata jawaban responden mencapai 3,43 yang artinya : Disiplin Kerja (X_1) Sangat Tinggi
2. Komunikasi (X_2) rata-rata jawaban responden mencapai 3,35 yang artinya : Komunikasi Sangat Baik

3. Budaya Organisasi (X_3) rata-rata jawaban responden mencapai 3,2 yang artinya : Budaya Organisasi baik
4. Kinerja Karyawan (Y) rata-rata jawaban responden mencapai 1,83 yang artinya : Rendah

Mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewantara (2019:20) dalam penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi. Dengan memiliki Disiplin Kerja dan Komunikasi yang baik dalam melakukan pekerjaan serta memiliki Budaya Organisasi yang tinggi karyawan akan dapat meningkatkan Kinerja nya, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan waktu yang diharapkan. Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan di atas maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh antara Disiplin Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus. Dengan demikian penulis tertarik untuk menulis dan memilih judul skripsi sebagai berikut **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus”**

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

1. Disiplin kerja yang diberikan organisasi Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus cukup tinggi namun kinerjanya menurun.
2. Komunikasi yang diberikan organisasi Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus sangat baik namun kinerjanya menurun.
3. Budaya Organisasi yang diberikan organisasi Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus sangat baik namun kinerjanya menurun.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah di atas maka fokus penelitian akan dibatasi pada variabel disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus. Sedangkan responden yang digunakan adalah karyawan pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus.

1.2.3 Perumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus ?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus ?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus ?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus ?
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus ?
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus ?

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan telah diketahuinya hasil penelitian yang sudah dilakukan penulis ini diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Dengan diketahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka hasil penelitian dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi penulis dalam pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi terhadap Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus.

b. Bagi Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus

Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan beberapa informasi yang berguna sebagai bahan saran dan masukan untuk mengetahui arti pentingnya pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus.