

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia yaitu dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk, 2013:3). Pendapatan dan beban perusahaan dapat dioptimalkan dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Karyawan merupakan salah satu komponen sumber daya manusia pada sebuah kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan yang baik juga tidak terlepas dari peran karyawan yang merupakan komponen penentu jalannya bisnis sebuah perusahaan. Salah satu alasan perusahaan melakukan perekrutan karyawan dikarenakan kinerja karyawannya menurun yang berdampak buruk pada perusahaan karena akan menghambat tujuan dari perusahaan tersebut. Selain itu perusahaan juga dapat melakukan pelatihan agar kinerja karyawan terus meningkat sehingga juga dapat meningkatkan pendapatan sebuah perusahaan. Dari hal tersebut dapat disebutkan bahwa kinerja perusahaan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan sebuah perusahaan.

Dilihat dalam beberapa waktu dekade ini , organisasi keuangan di Indonesia baik organisasi perbankan maupun organisasi keuangan non perbankan khususnya organisasi keuangan yang bergerak dengan sistem syariah telah berkembang dengan pesat dan bisa di bilang cukup signifikan. Seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan manfaat bank dan lembaga keuangan lainnya dalam transaksi keuangan.

Keberhasilan tersebut ditandai dengan banyaknya masyarakat yang mulai menggunakan jasa yang disediakan lembaga keuangan syariah berupa bank dan bank lainnya.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia menjadi bukti bahwa masyarakat mulai menyadari kebutuhan mereka akan sistem perbankan yang menawarkan layanan keuangan yang handal dan sesuai dengan ajaran Islam. Memang, pengembangan sistem keuangan berdasarkan prinsip syariah sebenarnya sudah dimulai sebelum pemerintah secara resmi menetapkan landasan hukum untuk operasinya. Dibandingkan dengan masa lalu, bagaimanapun perbankan Islam telah berkembang secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Meningkatnya jumlah nasabah terkait perbankan syariah menunjukkan hal tersebut. Seperti halnya bank syariah yang tumbuh sangat cepat, hal yang sama juga terjadi pada lembaga keuangan syariah yang bukan bank. Koperasi syariah seperti BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) adalah contoh pertumbuhan tersebut.

BMT adalah satu jenis lembaga keuangan non perbankan yang mempunyai misi menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana berdasarkan ketentuan Undang-undang Koperasi No.25 tahun 1992, PPRI No.9 Tahun 1995 tentang penyelenggaraan Simpan Pinjam. Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah No. 91/Kep/M.UMKM/IX/2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Koperasi Jasa Keuangan Syariah dan Keputusan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah 35.2/Per/M.UMKM/X/2007 tentang Pengelolaan Petunjuk Operasional Syariah bagi Koperasi Keuangan. Dengan demikian, keberadaan BMT menjadi organisasi yang legal dan sah.

Berkembangnya suatu perusahaan atau institusi tergantung dari kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Seperti halnya di BMT Mandiri Sejahtera di Jawa Timur, pertumbuhan kepersetaan setiap tahunnya dapat dikatakan tidak lain adalah kinerja pekerja itu sendiri. Meningkatkan kinerja seorang pekerja bukanlah tugas sederhana yang dapat diselesaikan dengan cepat, melainkan sebuah rangkaian aktivitas yang melibatkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat aktivitas karyawan.

Lingkungan Kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman akan memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang bersih, dengan sirkulasi udara yang baik dan penerangan yang cukup dapat memberikan kenyamanan pada karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya berupa fisik, tetapi juga non fisik yang berrati gaya kepemimpinan dan kerjasama antar tim yang baik.

Begitu pula dengan faktor disiplin kerja yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan-kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibuan, 2016:193).

Dalam organisasi masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Rivai dan Sagala

(2013:825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya.

Sama halnya dengan disiplin kerja, aspek komunikasi juga perlu diperhatikan. Komunikasi merupakan merupakan suatu penyaluran atau perindahan informasi dari satu orang ke orang lain. Informasi yang diartikan dalam pengertian bisa berbentuk lisan ataupun tulisan. Cara yang digunakanpun juga bermacam-macam, dapat berupa informasi langsung, telepon, catatan, laporan ataupun memo (Amirullah, 2015:206).

Masalah yang terjadi di BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur ini yaitu adanya perbedaan pendapat antara karyawan dengan atasan yang disebabkan oleh minimnya interaksi komunikasi yang dilakukan. Atasan merasa bahwa dirinya memiliki pengalaman yang lebih banyak serta memiliki pandangan yang benar sehingga tidak menerima masukan yang diberikan oleh karyawannya. Bahkan tidak jarang banyak atasan yang merasa telah memberikan banyak reward ataupun imbalan yang sebenarnya tidak spesifik, sehingga terjadi *misscomucation* antara karyawan dan atasan tentang pekerjaan yang diberikan.

Pada hakikatnya, komunikasi berperan penting pada baik buruknya kinerja karyawan. Komunikasi memberikan dampak yang cukup signifikan pada karyawan. Komunikasi yang baik dan terjaga oleh atasan terhadap

karyawan akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan tidak membuat karyawan menjadi tertekan saat bekerja sehingga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Semakin baik dan terjaga komunikasi pada lingkungan kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Pada aspek komunikasi peran pemimpin sangat diperlukan, pemimpin yang dapat menciptakan komunikasi yang berkualitas dan efektif, akan memberikan *feedback* yang baik pada perusahaan. Pemimpin dituntut untuk dapat membangun komunikasi yang berkualitas, efektif dan terarah terhadap karyawannya. Komunikasi yang dimaksud dalam hal ini yaitu komunikasi dua arah yang memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat mengutarakan ide-ide kreatifnya dalam hal memajukan perusahaan. Pemimpin juga bisa mempertimbangkan saran ataupun ide dari karyawan tersebut. Jika hal tersebut dapat terealisasikan, maka karyawan akan memiliki semangat dalam menerima maupun memberi informasi dan pekerjaan yang diberikan dengan nyaman serta memberikan kepuasan pada karyawan untuk dapat tetap berkomitmen dalam bekerja.

Dan mengenai kinerja karyawan BMT pada saat ini, kinerja karyawan dominan berpengaruh pada sikap disiplin, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dikarenakan hal-hal tersebut sangat krusial untuk dimiliki seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Jika karyawan memiliki sikap disiplin, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang baik, maka kelancaraan perusahaan akan terlaksana.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gunaryati, 2010) memaparkan bahwa peran komunikasi cukup signifikan dalam mempengaruhi

kinerja karyawan. Tetapi, hal tersebut nyatanya bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prabawa yang membuktikan bahwa peran komunikasi dalam perusahaan tidak memiliki efek tau tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian (Margaret, 2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinombing, 2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koesmono (2005) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan koesmono, penelitian yang dilakukan oleh Harijanto (2009) terdapat hubungan positif antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mengkaji penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Koperasi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Mandiri Sejahtera Jawa Timur di Gresik)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi komunikasi, disiplin Kerja, budaya kerja dan kinerja pada BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur di Gresik?

2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur?
5. Apakah komunikasi, disiplin kerja dan budaya kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur?
6. Diantara variable komunikasi, disiplin kerja dan budaya kerja Manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur di Gresik?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Menganalisis deskripsi komunikasi, disiplin Kerja, budaya kerja dan kinerja pada BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur di Gresik.
2. Menganalisis komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur.
3. Menganalisis disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur.
4. Menganalisis budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur.

5. Menganalisis komunikasi, disiplin kerja dan budaya kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur.
6. Menganalisis manakah diantara komunikasi, disiplin kerja, dan budaya kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur di Gresik.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian yang dilakukan secara terperinci manfaat penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. **Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini akan menghasilkan temuan yang dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya atau berguna bagi banyak orang. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk membantu siswa dan siswi belajar lebih banyak tentang dampak budaya kerja perusahaan, disiplin kerja, dan praktik komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. **Manfaat Praktis**

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini berfokus pada BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur yang dijadikan sebagai bahan kajian guna memberikan informasi kepada perusahaan bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai di BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur.