

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola. Organisasi merupakan suatu kesepakatan antara saluran individu dan kelompok usaha untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan (Yohny Anwar, 2016:49).

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia penting karena memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Demi mencapai kinerja karyawan yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. salah satu yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan (Sondang P. Siagian, 2007:32). Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2005:202-206). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan. Hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas

yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal atau non verbal* (Gibson dan Ivan, 2012:84). Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai.

Komunikasi dalam suatu pekerjaan dapat dianalisis dari tiga tingkatan, yaitu komunikasi individu, komunikasi dalam kelompok, dan komunikasi dalam keorganisasian. Hal ini berarti bahwa semua sumber daya manusia dituntut untuk menjadi orang yang komunikatif yang harus memiliki banyak informasi untuk disampaikan kepada orang lain. Dengan adanya hubungan komunikasi dalam suatu organisasi tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul evaluasi kinerja sumber daya manusia kinerja sumberdaya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". (Mangku Negara 2000:9)

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan

bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. Dalam pelaksanaan tugasnya tentu diperlukan pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik dan komunikasi yang efektif agar para pegawai mampu memberikan kontribusi terhadap lembaga dan mampu mendukung pencapaian tujuan secara optimal.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial yang berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja disektor formal.

Ada juga fenomena yang terjadi pada BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya pada dua tahun terakhir mengenai komplain adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya
Tahun 2016-2017

No	Variabel	Tahun	
		2016	2017
1	Kedisiplinan	3,6	2,7
2	Komunikasi	3,4	2,5
3	Kinerja	3,7	2,8

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya

Berdasarkan dari data kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya tahun 2016-2017, pada tahun 2016 tingkat kedisiplinan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya berada pada *grade* 3,6. Dan mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi 2,7. Hal ini terjadi karena pada tahun 2017 di BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya melakukan rekrutmen pegawai baru sehingga hal ini berdampak pada sistem kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada tahun 2016 tingkat komunikasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya berada pada *grade* 3,4 dan mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi 2,5. Dan pada tahun 2016 kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan berada pada *grade* 3,7 dan mengalami penurunan pada tahun berikutnya menjadi 2,8. Hal ini terjadi karena tingkat kedisiplinan dan komunikasi pada tahun yang sama mengalami penurunan juga. Tingkat kedisiplinan yang rendah memengaruhi kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya.

Untuk memastikan bahwa kinerja yang belum maksimal dipengaruhi faktor-faktor tersebut maka perlu adanya evaluasi terstruktur. Sehingga secara pasti dapat diketahui dengan jelas dan pasti hal apa yang harus diperbaiki oleh tim manajemen organisasi untuk meningkatkan kembali kinerja para pegawainya.

Berdasarkan masalah tersebut diatas, adanya rekrutmen pegawai baru yang mengganggu sistem kerja sehingga *grade* komunikasi, disiplin dan kinerja turun. Tetapi sampai saat ini belum diketahui pengaruhnya terhadap kinerja, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi, disiplin dan kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan tasikmalaya, baik parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi, disiplin, dan kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

- a. Bagi Lembaga/ Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dalam perkuliahan. Diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan dan sebagai bahan perbandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di BPJS Ketenagakerjaan yang beralamat Jalan Ir. H. Juanda Km. 1, Cipedes, Tasikmalaya, Jawa Barat.

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Juli 2018 sampai dengan bulan Januari 2019. (Jadwal terlampir)