

**PENGARUH KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI, PROMOSI JABATAN,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MUAMMALAT CABANG SURAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1
Program Studi Pendidikan Akuntansi



Disusun Oleh :

ANDI ERNAWAN
A 210 050 052

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini kemajuan teknologi harus didukung dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas karena Sumber Daya Manusia mempunyai posisi penting dalam perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat dominan terhadap kinerja perusahaan sehingga perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien. Dengan demikian Sumber Daya Manusia yang dikelola oleh perusahaan harus mampu menunjang kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Suatu perusahaan atau organisasi tertentu mempunyai tujuan yang harus dicapai dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk mencapainya dibutuhkan kinerja perusahaan atau organisasi yang baik. Kinerja perusahaan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Simamora (2001:21) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Umpan balik

kinerja memungkinkan mengetahui seberapa baik mereka jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian dilakukan secara benar penyedia mereka, Departemen Sumber Daya Manusia, dan akhirnya organisasi individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi organisasi. Sedangkan pengertian kinerja menurut Robbins (1999:258) adalah merupakan ukuran dari sebuah hasil.

Banyak orang beranggapan bahwa kinerja karyawan lebih banyak ditentukan tingginya tingkat upah dan aspek finansialnya, hal ini merupakan anggapan yang kurang benar. Sebab masih banyak faktor kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa hubungan antara bagian baik antar karyawan maupun antar pimpinan dan bawahan sangat menentukan tingkat kinerja karyawan. Peningkatan kinerja merupakan salah satu segi keefektifan dalam suatu organisasi dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar pihak dalam organisasi yang ada akhirnya memperlancar proses organisasi.

Tingkah laku pekerja dilingkungan perusahaan harus dibangun melalui komunikasi yang sehat. Komunikasi ini diperlukan untuk memelihara hubungan antar karyawan atau hubungan karyawan dengan pimpinan. Menurut Siagian (2001:307) “Komunikasi berfungsi sebagai peralatan-peralatan utama dengan mana suatu organisasi secara sukses atau tidak sukses berhubungan dengan lingkungan tugasnya”.

Komunikasi dalam organisasi merupakan proses dinamik penyampaian informasi yang akurat dan pemahaman atas informasi dari suatu unit

(pengirim) ke unit yang lain (penerima) tidak hanya vital dalam perumusan dan implementasi tujuan organisasi tetapi juga merupakan peralatan dan sarana penting melalui kegiatan organisasi lainnya dapat dilaksanakan. Beberapa pengertian mengenai komunikasi yaitu, B. Flippo (1999:27) menyatakan bahwa “Komunikasi adalah kegiatan mendorong orang lain untuk menafsirkan suatu ide dengan cara yang diinginkan oleh pembaca atau penulis”. Terry dan Franklin dalam Moekijat (1993:3) menyatakan “Komunikasi adalah seri menggambarkan dan mendapatkan pengertian diantara orang-orang”. Komunikasi merupakan proses menukar informasi dan perusahaan antara dua orang atau lebih dan pentingnya bagi hubungan yang efektif. Menurut T. Handoko (2000:273) “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain”.

Komunikasi merupakan bagian yang penting, karena dengan komunikasi bagian-bagian dalam organisasi dapat berhubungan dengan lingkungannya. Adapun komunikasi yang terjadi dalam organisasi meliputi proses komunikasi, proses pengambilan keputusan, proses evaluasi, proses sosialisasi, dan proses karir, melalui komunikasi, informasi mengalir dari pertukaran informasi, gagasan dan pengalaman. Perlu diupayakan koreksi komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan bagi semua pihak yaitu apabila pesan disampaikan diartikan sama oleh penerima, melalui komunikasi yang efektif pihak manager dapat mengetahui saran, tanggapan tentang kebutuhan pada karyawan, sehingga dapat mengambil suatu

kebijaksanaan atau keputusan dalam rangka mencapai kinerja, sedangkan pihak karyawan dapat memahami pekerjaan mereka dengan lebih semangat dalam pekerjaan ini, pemberesan tenaga, waktu, biaya akibat gagalnya komunikasi bisa dikurangi sejauh mungkin. Tetapi ada juga komunikasi yang tidak disertai peningkatan gaji melalui mana kegiatan-kegiatan organisasional lainnya dilaksanakan.

Promosi jabatan juga mempengaruhi kinerja karyawan, yang dimaksud dengan promosi adalah kesempatan bagi karyawan untuk maju , mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan gaji yang lebih besar atau tinggi dengan demikian dapat dikatakan bahwa promosi jabatan berhubungan erat dengan kinerja karyawan (Flippo,1999).

Promosi jabatan sering dilakukan di perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan antara lain untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar bagi karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

Selain itu untuk memelihara semangat (moral) karyawan maka perlu ditumbuhkan motivasi kerja yang tinggi dari karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kesejahteraan karyawan, keinginan atau motivasi dilandasi apa yang menjadi kebutuhan dan motivasi ini akan mendorong kedalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam memotivasi menunjukkan kinerja di perusahaan. Menurut Kartini Kartono (1994:147) “Motivasi merupakan sebab, alasan dasar pikiran, dorongan bagi

seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan”.

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Menurut The Liang Gie dalam Manullang (2000:146) “Motivasi merupakan suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu untuk bekerja”. Tanpa adanya motivasi karyawan maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Motivasi ini akan mendorong individu untuk berperilaku aktif dalam upaya memenuhi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, prestasi dan aktualisasi diri, sebab berhasil tidaknya suatu usaha selalu tergantung pada kinerja karyawan yang produktif, berdedikasi yang tinggi, berpendidikan serta loyal terhadap tanggung jawab. Keterampilan keahlian serta kecakapan dalam pelaksanaan diberikan oleh pihak perusahaan.

Pelaksanaan motivasi kerja yang tinggi dan efektif oleh seorang pemimpin akan mampu menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya karena berhasil tidaknya tujuan akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai memotivasi kerja rendah biasanya akan terjadi kesukaran dalam tugas dan pekerjaannya dan akan menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasinya, sedang karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi apabila terjadi kesukaran dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya. Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan baik antara

lain adalah motivasi kerja yang mendukung semangat dalam bekerja dan faktor promosi yang dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, karena dengan adanya motivasi yang tinggi maka juga akan diperoleh kinerja karyawan. Motivasi pada dasarnya adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi dan mengarahkan seseorang agar mau melakukan sesuatu seperti yang kita inginkan, pemberian motivasi akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi baik.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI, PROMOSI JABATAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMMALAT CABANG SURAKARTA”.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas serta agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini dibatasi pada komunikasi dalam organisasi, promosi jabatan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Penelitian terbatas pada karyawan Bank Muammalat cabang Surakarta.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara komunikasi dalam organisasi terhadap kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Adakah pengaruh yang signifikan antara komunikasi dalam organisasi, promosi jabatan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dalam organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dalam organisasi, promosi jabatan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan yang diteliti

Sebagai sumbangan pikiran dalam menentukan kebijakan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusianya serta diharapkan perusahaan dapat membenahi kelemahan dan kekurangan kearah peningkatan usaha pengelolaan Sumber Daya Manusianya yang lebih efektif serta dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Pengembangan Ilmu

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam memperluas cakrawala pikir terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta sebagai bahan masukan dan perbandingan dalam pembahasan masalah yang berkaitan dengan penelitian mendatang.

3. Bagi Pegawai

Sebagai bahan masukan pentingnya keahlian dalam bidangnya sehingga dapat bekerja secara optimal, membantu karyawan memusatkan energinya pada arah yang tepat dan membantu manajer dan karyawan dalam memaksimalkan pengelolaan pelayanan kepada nasabah.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan agar penulis dapat menerapkan disiplin ilmu selama mengikuti kuliah serta sebagai kepuasan intelektual.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan Latar Belakang Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan tentang penjelasan teori mengenai komunikasi dalam organisasi, Promosi jabatan, Motivasi kerja, Kinerja karyawan, Kerangka pemikiran dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang Metode Penelitian, Penentuan Obyek Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisa Data, Teknik Uji Instrumen dan Teknik Uji Persyaratan Analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat Gambaran Umum Perusahaan, Hasil Analisis Data Uji Coba (try out), Hasil Uji Persyaratan Analisis, Penyajian Data dan Analisis Data.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran. Pada bagian akhir penelitian ini disampaikan juga daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang menjadi bahan analisis.