

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, meskipun berbeda dengan mesin yang juga dimiliki oleh perusahaan (Haris et., al. 2018). Karyawan untuk suatu organisasi adalah aset paling penting yang harus dimiliki dan dianggap oleh manajemen. Manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia (manusia) adalah elemen yang selalu ada dalam organisasi. Manusia menciptakan keberhasilan, melakukan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memicu kreativitas di setiap organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang efektif tidak mungkin bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Mangkunegara (2009) mendefinisikan kinerja dalam pekerjaan (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kuantitatif dan kuantitatif, seperti yang telah dicapai oleh karyawan dalam bekerja berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Peningkatan hasil kerja yang sedang berlangsung membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja tinggi. Karyawan yang memiliki sikap pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin memiliki kinerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih efisien dan efektif (Haris et., al. 2018). Karyawan profesional yang dapat didefinisikan sebagai pandangan untuk selalu berpikir, bekerja keras, bekerja penuh waktu, disiplin, kejujuran, kesetiaan, dan dedikasi terhadap kesuksesan

pekerjaannya. Untuk mencapai pemimpin organisasi disiplin kerja yang tinggi harus memperhatikan pekerjaan karyawan.

Di lingkungan internal organisasi, fungsi manajemen SDM yang efektif oleh pimpinan organisasi merupakan prasyarat penting untuk meningkatkan kinerja SDM. Komunikasi dan motivasi yang terbangun sebagai determinan kinerja SDM harus mendapatkan prioritas tertinggi dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali adalah manifestasi penting dari kontribusi Pemda dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam mengatur, mendukung, dan mengawasi konstruksi. Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali harus memperhatikan masalah ini dan menetapkan strategi yang tepat bagaimana mendorong kinerja karyawan melalui berbagai kebijakan yang relevan yang memungkinkan pengembangan faktor kapasitas, yaitu kompetensi, serta faktor motivasi, yaitu disiplin dan motivasi anggota dari papan. Namun dipastikan apakah strategi memberdayakan anggota dewan dengan meningkatkan kompetensi dan disiplin dapat mendorong motivasi dan benar-benar dapat berimplikasi pada kinerja karyawan dengan cara yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Suyanto (2018) menyatakan disiplin merupakan kendala dalam memperkuat motivasi kerja dan juga kinerja lebih dipengaruhi oleh disiplin. Lutfi et., al. (2018) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi lebih

kecil daripada pengaruh langsung sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi tidak sebagai variabel intervening.

Menurut pengamatan yang dilakukan masih ada masalah yang ditemukan di lokasi penelitian yaitu di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali, diantaranya ada beberapa karyawan yang disiplin kerjanya masih rendah dilihat dari ketidakhadiran, karyawan terlambat datang, dari observasi dan informasi diperoleh masih ditemukan semangatnya untuk menjalankan aktivitas masih rendah, dan itu menunjukkan rendahnya kinerja sebagian karyawan terhadap organisasi. Disiplin ketenagakerjaan adalah bentuk perilaku untuk mematuhi ketentuan atau peraturan khusus yang berkaitan dengan pekerjaan dan diterapkan dalam suatu organisasi. Disiplin ketenagakerjaan perlu dimiliki oleh setiap orang bahwa kehidupan dapat membuat organisasi aman, teratur, dan lancar. Hilangnya disiplin kerja akan mempengaruhi efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan jika disiplin kerja tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah komunikasi yang baik dengan organisasi. Menurut Rajh (2012), komunikasi internal memberikan peran yang sangat penting dalam pelaksanaan semua praktik motivasi ideal dalam organisasi. Komunikasi yang efektif telah membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan. Mendukung pernyataan itu, Muchlas (2014) menjelaskan, komunikasi juga memunculkan motivasi dengan menjelaskan kepada

karyawan hal-hal yang perlu mereka lakukan, bagaimana mereka perlu melakukan, dan hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Teori lain dari Linkert menjelaskan bahwa jika kita (pemimpin) memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan, mereka akan termotivasi dan produktif (Littlejohn dan Foss, 2005). Dengan cara lain, komunikasi yang baik antara pengusaha dan karyawan dapat menciptakan motivasi kerja yang meningkatkan kinerja yang lebih baik. Sebagaimana dinyatakan oleh Sopiah (2008) bahwa komunikasi berfungsi untuk meningkatkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi tidak hanya mampu memengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja karyawan. Tomkins dan Cheney dalam Littlejohn and Foss (2009) menjelaskan teori kontrol organisasi seperti yang dinyatakan, pengusaha berkomunikasi dalam suatu organisasi dengan membangun kontrol atas karyawan. Teori itu menjelaskan bahwa majikan menggunakan komunikasi untuk mengendalikan kinerja karyawan. Berdasarkan Muhammad (2011), dengan komunikasi yang efektif, organisasi dapat berjalan dengan baik dan berhasil. Pernyataan tersebut didukung oleh Bovee dan Thill (2007) yang menyatakan bahwa jika mereka dapat memiliki perhatian komunikasi dalam anggota tim sehingga informasi yang diterima cepat dan tepat, karyawan akan memberikan hasil yang memuaskan dalam bentuk yang lebih baik dan kinerja optimal. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Femi (2014) menunjukkan hubungan antara

komunikasi dan kinerja karyawan sebagai "Komunikasi yang efektif menciptakan saling pengertian antara manajemen dan pekerja yang membantu dalam membangun kerangka kerja di kedua pihak dalam organisasi. Juga, penelitian ini mengungkapkan bahwa komunikasi yang buruk dapat mempengaruhi kinerja pekerja"

Dalam hal ini penulis ingin membuktikan kebenaran dan tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan adanya komunikasi, disiplin kerja dan motivasi yang baik. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini tertuang dengan judul : :

“Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Sebagai Motivasi Kerja Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Komunikasi mempengaruhi Motivasi kerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi Motivasi kerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
3. Apakah Komunikasi mempengaruhi Kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
4. Apakah disiplin kerja mempengaruhi Kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?

5. Apakah Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
6. Apakah Komunikasi mempengaruhi Kinerja karyawan yang dimediasi oleh Motivasi kerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
7. Apakah disiplin kerja mempengaruhi Kinerja karyawan yang dimediasi oleh Motivasi kerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi kerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Motivasi kerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
5. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
6. Untuk Menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh Motivasi kerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.

7. Untuk Menganalisis disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh Motivasi kerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian tersebut antara lain adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa menjadi hal yang baru dikarena belum banyak penelitian yang ada sehingga bisa menambah wawasan dan penambahan teori.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa menjadi bahan evaluasi kedepan Badan Keuangan Daerah dalam melihat kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.