BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memainkan peran penting baik dalam skala mikro (organisasi) dan makro (negara). Dalam setiap organisasi, kunci utama keberhasilannya terletak pada kualitas sumber daya manusia yang mengendalikan dan mengelola organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasa perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga dan karya (hubungan, rasa dan karsa). Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, mustahil perusahaan dapat bergerak dan berjalan menuju apa yang diinginkannya. Sumber daya manusia harus dikelola secara benar dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan dan kinerja bisnis perusahaan. Oleh karena itu tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional, sebagai kaum profesional memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan pegawai untuk mengembangkan konsep, tolak ukur, bahkan ukuran yang bisa digunakan untuk menilai dan membentuk citra suatu perusahaan.

Sebagai salah satu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang keuangan, LPD merupakan lembaga keuangan yang dimiliki oleh Desa Pakraman di Provinsi Bali. Selama ini LPD melakukan fungsi keuangan serta melakukan pengelolaan sumber daya keuangan yang menjadi milik desa dalam bentuk simpan pinjam. Menurut Nurjaya (2011) LPD merupakan penyedia kebutuhan pembiayaan hidup anggota masyarakat Desa Pakraman, baik dengan sendiri ataupun dengan

bersama, di dalam rangka mengembangkan fungsi sosio-kultural serta keagamaan masyarakat Desa Pakraman. Salah satu sub LPD yang ada di provinsi Bali adalah LPD yang terdapat di Kecamatan Buleleng. Alasan saya memilih LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron adalah karena terdapat beberapa LPD terjadi masalah pada kinerjanya. Hampir sama dengan permasalahan yang biasa terjadi di perusahaan lain, LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron juga memiliki problematika di dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Terdapat beberapa fenomena di dalam aktivitas kerja LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron. Salah satu fenomena yang terjadi adalah ketidakmampuan para pegawai untuk mencapai target kerja, hal ini mengakibatkan tidak tercapainya target LPD dalam pengelolaan anggaran. Hal ini ditunjukkan oleh dari hasil observasi awal LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron dengan mengambil sampel sebanyak 12 orang pegawai, yang memaparkan hasil kepuasan kerja masing-masing karyawan pada bulan Agustus 2021. Sebagaimana yang dilihat di tabel 1.1, tabel 1.2, dan tabel 1.3 pada lampiran.

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukan hampir 80% karyawan LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron yang dilakukan observasi awal, belum mencapai standar kinerja dan hanya 20% yang mencapai standar kinerja. Setelah diamati kembali ditemukan bahwa faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron adalah komunikasi dan kepuasan kerja. Dengan ini diambil varibel komunikasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas pada penelitian ini, selain memegang peran penting dalam mempengaruhi kinerja keduanya juga saling mempengaruhi satu

sama lain. Komunikasi akan berjalan ketika pegawai merasa puas dengan kinerjanya begitu pula kepuasan kerja terjadi apabila komunikasi yang dilakukan berjalan dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Sedarmayanti (2011:260) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau sekelompok orang. Rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan yang kurang. Kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya, biasanya menyangkut tentang senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya. Rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Pentingnya pihak perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan karyawannya akan mendorong karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi dan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan hal yang menyangkut tentang bagaimana seorang pegawai merasa apa yang diharapkan ditepati oleh pihak manajemen. Seperti misalnya kepuasan terhadap kompensasi dimana kompensasi harus diberikan sesuai dengan kontrak kerja serta kelancaran bonus yang diberikan kepada pegawai tersebut harus tetap seperti yang telah dijanjikan. Selain kepuasan kerja, rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi internal karyawan yang kurang. Rendahnya komunikasi internal karyawan berdampak pada kinerja dari masing-masing karyawan yang mengakibatkan kinerjanya menjadi rendah. Setelah disambangi pada observasi awal, sampel dari karyawan LPD Banyuning,

Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron mengatakan bahwa masalah yang terjadi pada masing-masing LPD adalah mengenai komunikasi internal yaitu terjadinya konflik internal baik karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan. Manullang (2001: 229) menyatakan "komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi, komunikasi berlaku sebagai mata rantai koordinasi antara para karyawan, dengan adanya komunikasi yang baik dapat berakibat terhadap meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya secara tidak langsung dapat mempercepat tujuan perusahaan". Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan fenomena rendahnya kinerja karyawan LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron diduga karena rendahnya komunikasi dan kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan standar perusahaan, serta komunikasi internal yang masih kurang.

Menurut beberapa penelitian terdahulu, dinyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Hasil ini juga mendukung penelitian Pushpakumari (2008) dan Slamet (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, juga mendukung penelitian Sevi (2010) bahwa ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan. Pada penelitian Trijaya (2012) mengemukakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hariyanti dan Primawesri (2011) juga mengemukakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Sedangkan penelitian Rachmadi (2010) komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa komunikasi berkolerasi erat dengan kinerja karyawan. Selain dinyatakan memiliki korelasi

satu sama lain, terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan begitu pula kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari penelitian yang dilakukan Sukarja (2015: 12) dan dinyatakan bahwa Variabel komunikasi tidak berpengaruh parsial secara langsung terhadap variabel kinerja (Hipotesis 2 ditolak). Crossman dan Zaki (2003: 77) yang menyatakan tidak ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, Packard dan Motowidlo, 1987 (dalam Al-Ahmadi 2009: 127) mempelajari hubungan stres subjektif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dan mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan dengan kinerja karyawan.

Dengan adanya hasil penelitian yang belum konsisten mengenai hubungan antara komunikasi terhadap kinerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, serta adanya permasalahan dari hasil observasi LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron. Maka dari ini penelitian ini dibuat dengan judul ***"Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, dan Pemaron)".***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron adalah sebagai berikut:

1) Kepuasan kerja yang terjadi di LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron masih rendah.

2) Komunikasi internal yang dilakukan oleh pihak LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron masih rendah.
3) Rendahnya kinerja karyawan LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron tergolong rendah yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan yang kurang.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka penelitian ini dibatasi untuk meneliti masalah kepuasan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan pada LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1) Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron?
2) Adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron?
3) Adakah pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang peneliti dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut.

1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron.
2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron.
3) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron.
4) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan, Pemaron.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan 2 (dua) manfaat, yaitu manfaat 1 teoritis dan 2 praktis. Kedua manfaat tersebut dapat diuraikan secara rinci sebagai berikut.

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengetahuan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi pengelola dan pengurus LPD Banyuning, Kalibukbuk, Pengelatan,

Pemaron sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijakan mengenai komunikasi dan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
UNDIKSHA