

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, EFEKTIVITAS DAN KEPUASAN
KERJA SERTA KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA TBK KCP PALEMBANG
SIMPANG PATAL**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

M RIDHO

NPM. 2001110165

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M RIDHO
No Pokok/NPM : 2001110165
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen / Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Efektivitas dan kepuasan kerja serta komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal

Pembimbing Skripsi :



Tanggal 05-02-2025 Pembimbing I :

Kartawinata, SE, MP
NIDN: 0214125901



Tanggal 05-02-2025 Pembimbing II :

Umi Hasanah, SE, MM
NIDN: 0220016002

Mengetahui

Dekan,



Dr Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301


034 / **PS/DFEB** / 25


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M RIDHO
Nomor Pokok/NPM : 2001110165
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, EFEKTIVITAS DAN
KEPUASAN KERJA SERTA KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH
INDONESIA TBK KCP PALEMBANG SIMPANG
PATAL

Penguji Skripsi,

Tanggal 05-02-2025 Ketua Penguji :  Kartawinata, SE, MP
NIDN : 0214125901

Tanggal 05 - 02 - 2025 Penguji I :  Umi Hasanah, SE, MM
NIDN : 0220016002

Tanggal 05 - 02 - 2025 Penguji II :  Amrillah Azrin, SE, MM
NIDN : 0203026201

Mengetahui



Dekan
Drfmsy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Direndahkan dimata manusia, Ditinggikan dimata Tuhan, *Prove Them Wrong*”

“Gonna Flight and don’t stop, until you are proud”

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti akan bisa kau ceritakan”

Kupersembahkan Untuk :

- ALLAH SWT
- Kedua orang tuaku ayahanda novel surya supma dan ibu ainun naim
- Kakak dan adik tersayang, Irfan dan Nadhifa
- Almamater kebangganku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. Berkat nikmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Efektivitas dan kepuasan kerja serta komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal”** dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan studi jenjang Strata (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Pada kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi penelitian ini dapat selesai. Ucapan terimakasih ini penulis tunjukan kepada

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal AE, MS selaku rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak.Ca, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Dr M. Ima Andriyani, S.E, MSi selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak Kartawinata, SE., MP selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.

6. Ibu Umi Hasanah, SE., MM selaku dosen pembimbing II Skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini
7. Bapak Muhammad Ridwan, SE., MM selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dari semester 1 sampai dengan saat ini.
8. Pimpinan beserta seluruh Staf Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal yang telah banyak membantu dalam memberikan data dan informasi yang dibutuhkan penullis
9. Kepada Ayahanda Novel Surya Supma dan Ibunda Ainun Naim, terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, perhatian, kasih sayang, semangat, kesabaran dan doa yang tidak pernah berhenti untuk keberhasilan anaknya ini.
10. Kepada Fira Nurislami, Terimakasih telah membersamai peneliti pada hari-hari yang tidak mudah dan telah berkontribusi banyak juga senantiasa sabar menghadapi sikap peneliti selama proses pengerjaan skripsi ini

Akhir kata Peneliti menyadari bahwa dalam Penelitian ini jauh dari kata sempurna, dan untuk itu peneliti memohon maaf apabila dalam penelitian skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kekeliruan, peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dimasa yang akan datang

Palembang, Januari 2025

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
<u>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</u>	ii
<u>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</u>	iii
<u>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</u>	iv
<u>KATA PENGANTAR</u>	v
<u>DAFTAR ISI</u>	vii
<u>DAFTAR TABEL</u>	xi
<u>DAFTAR GAMBAR</u>	xii
<u>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</u>	xiii
<u>ABSTRAK</u>	xiv
<u>ABSTRACT</u>	xv
<u>RIWAYAT HIDUP</u>	xvi
<u>BAB I PENDAHULUAN</u>	1
1.1 <u>Latar Belakang</u>	1
1.2 <u>Rumusan Masalah</u>	6
1.3 <u>Tujuan Penelitian</u>	7
1.4 <u>Manfaat Penelitian</u>	8
<u>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</u>	9
2.1 <u>Kajian Teoritis</u>	9
2.1.1 <u>Disiplin Kerja</u>	9
2.1.1.1 <u>Pengertian Disiplin Kerja</u>	9
2.1.1.2 <u>Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja</u>	10
2.1.1.3 <u>Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja</u>	11
2.1.1.4 <u>Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja</u>	11
2.1.2 <u>Efektivitas</u>	12
2.1.2.1 <u>Pengertian Efektivitas</u>	12
2.1.2.2 <u>Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas</u>	13
2.1.2.3 <u>Dimensi dan Indikator Efektivitas</u>	14

2.1.3	<u>Kepuasan Kerja</u>	15
2.1.3.1	<u>Pengertian Kepuasan Kerja</u>	15
2.1.3.2	<u>Faktor-faktor Kepuasan Kerja</u>	16
2.1.3.3	<u>Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja</u>	17
2.1.4	<u>Komunikasi</u>	18
2.1.4.1	<u>Pengertian Komunikasi</u>	18
2.1.4.2	<u>Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi</u>	19
2.1.4.3	<u>Fungsi-Fungsi Komunikasi</u>	20
2.1.4.4	<u>Dimensi dan Indikator Komunikasi</u>	21
2.1.5	<u>Kinerja</u>	21
2.1.5.1	<u>Pengertian Kinerja</u>	21
2.1.5.2	<u>Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja</u>	22
2.1.5.3	<u>Dimensi dan Indikator Kinerja</u>	22
2.2	<u>Penelitian Lain Yang Relevan</u>	24
2.3	<u>Kerangka Berpikir</u>	26
2.4	<u>Hipotesis Penelitian</u>	27
BAB III <u>METODE PENELITIAN</u>		29
3.1	<u>Tempat dan Waktu Penelitian</u>	29
3.1.1	<u>Tempat Penelitian</u>	29
3.1.2	<u>Waktu Penelitian</u>	29
3.2	<u>Sumber dan Teknik Pengumpulan Data</u>	30
3.2.1	<u>Sumber Data</u>	30
3.2.2	<u>Teknik Pengumpulan Data</u>	30
3.3	<u>Populasi dan Sampel</u>	32
3.3.1	<u>Populasi</u>	32
3.3.2	<u>Sampel</u>	33
3.3.3	<u>Sampling</u>	33
3.4	<u>Rancangan Penelitian</u>	34
3.5	<u>Variabel dan Definisi Operasional</u>	35
3.5.1	<u>Variabel Penelitian</u>	35
3.5.2	<u>Definisi Operasional</u>	35
3.6	<u>Instrumen Penelitian</u>	39

3.7	<u>Teknik Analisa Data</u>	40
3.7.1	<u>Uji Persyaratan Instrumen</u>	41
3.7.1.1	<u>Uji Validitas</u>	41
3.7.1.2	<u>Uji Reabilitas</u>	41
3.7.2	<u>Uji Asumsi Klasik</u>	42
3.7.2.1	<u>Uji Normalitas</u>	42
3.7.2.2	<u>Uji Multikolinaritas</u>	43
3.7.2.3	<u>Uji Heteroskedastitas</u>	43
3.7.3	<u>Analisis Regresi Linear Berganda</u>	44
3.7.4	<u>Koefisien Korelasi</u>	45
3.7.5	<u>Koefisien Determinasi</u>	45
3.8	<u>Uji Hipotesis</u>	46
3.8.1	<u>Uji F</u>	46
3.8.2	<u>Uji t</u>	47
<u>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</u>		49
4.1	<u>Gambaran Umum Perusahaan</u>	49
4.1.1	<u>Sejarah Singkat PT BSI Tbk Kcp Palembang Simpang Patal</u>	49
4.1.2	<u>Visi dan Misi PT BSI Tbk Kcp Palembang Simpang Patal</u>	50
4.1.2.1	<u>Visi</u>	50
4.1.2.2	<u>Misi</u>	51
4.1.3	<u>Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas</u>	51
4.1.3.1	<u>Struktur Organisasi</u>	51
4.1.3.2	<u>Tugas dan Tanggung Jawab</u>	53
4.2	<u>Karakteristik Penelitian dan Pembahasan</u>	65
4.2.1	<u>Karakteristik Responden</u>	65
4.3	<u>Hasil Uji Instrumen Penelitian</u>	67
4.3.1	<u>Uji Validitas</u>	67
4.3.1.1	<u>Uji Variabel Disiplin Kerja (X1)</u>	68
4.3.1.2	<u>Uji Variabel Efektivitas (X2)</u>	68
4.3.1.3	<u>Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)</u>	69
4.3.1.4	<u>Uji Validitas Variabel Komunikasi (X4)</u>	70
4.3.1.5	<u>Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)</u>	71

4.3.2	<u>Uji Realibilitas</u>	72
4.4	<u>Uji Asumsi Klasik</u>	73
4.4.1	<u>Uji Normalitas Data</u>	73
4.4.2	<u>Uji Mulikolinearitas</u>	74
4.4.3	<u>Uji Heteroskedastistas</u>	74
4.5	<u>Analisi Regresi Linear Berganda</u>	75
4.6	<u>Koefisien Korelasi</u>	77
4.7	<u>Koefisien Determinasi (R^2)</u>	79
4.8	<u>Uji Hipotesis</u>	79
4.8.1	<u>Uji f</u>	79
4.8.2	<u>Uji t</u>	81
4.9	<u>Pembahasan dan Interpretasi</u>	82
BAB V	<u>KESIMPULAN DAN SARAN</u>	85
5.1	<u>Kesimpulan</u>	85
5.2	<u>Saran</u>	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

<u>Tabel 2. 2 Penelitian Yang Relevan</u>	24
<u>Tabel 3. 1 Jadwal Waktu Pelaksanaan</u>	29
<u>Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan</u>	32
<u>Tabel 3. 3 Variabel dan Definisi Operasional</u>	36
<u>Tabel 3. 4 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan</u>	40
<u>Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</u>	65
<u>Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia</u>	66
<u>Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja</u>	67
<u>Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)</u>	68
<u>Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Efektivitas (X2)</u>	68
<u>Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)</u>	69
<u>Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X4)</u>	70
<u>Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)</u>	71
<u>Tabel 4. 9 Hasil Uji Realibilitas</u>	72
<u>Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas</u>	73
<u>Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas</u>	74
<u>Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskdastisitas</u>	75
<u>Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linear Berganda</u>	76
<u>Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)</u>	78
<u>Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)</u>	79
<u>Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan (Uji f)</u>	80
<u>Tabel 4. 17 Hasil Uji Parsial (Uji t)</u>	81

DAFTAR GAMBAR

<u>Gambar 2. 1 Gambar Kerangka</u>	<u>26</u>
<u>Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT BSI Tbk Kcp Palembang Simpang Patal.....</u>	<u>52</u>

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda yangan dibawah ini :

Nama : M RIDHO

Nomor Pokok/NPM : 2001110165

Jenjang Pendidikan : Strata (S1)

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Efektivitas dan Kepuasan Kerja Serta Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesai Tbk Kcp Palembang Simpang Patal

Dngan ini menyatakan Skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, Maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya

Palembang, Januari 2025



M RIDHO

ABSTRAK

M RIDHO. “ Pengaruh Disiplin Kerja, Efektivitas dan Kepuasan Kerja serta Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal”. (Dibawah bimbingan Bapak Kartawinata, SE, MP dan Ibu Umi Hasanah, SE, MM).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Efektivitas dan Kepuasan Kerja serta Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal. Pengambilan data menggunakan non probability sampling yang didistribusikan kepada 42 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah kuesioner. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan SPSS.

Hasil peneitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Efektivitas dan Kepuasan Kerja serta Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan yang dimana $f_{hitung} (9,592) > f_{tabel} ()$ dengan Sig $0,000 < 0,05$ Ha diterima (H_0) ditolak. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinera Karyawan $t_{hitung} (3,804) > f_{tabel} (1,687)$ dengan Sig $0,001 < 0,05$ secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial antara Efektivitas terhadap Kinera Karyawan $t_{hitung} (2,283) > f_{tabel} (1,687)$ dengan Sig $0,028 < 0,05$ secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap Kinera Karyawan $t_{hitung} (3,203) > f_{tabel} (1,687)$ dengan Sig $0,003 < 0,05$ secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial antara Komunikasi terhadap Kinera Karyawan $t_{hitung} (2,859) > f_{tabel} (1,687)$ dengan Sig $0,007 < 0,05$ secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Efektivitas, Keuasan Kerja, Komunikasi dan Kinerja

ABSTRACT

M RIDHO. “The Influence of Work Discipline, Effectiveness and Job Satisfaction and Communication on Employee Performance at PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Palembang Simpang Patal”. (Under the guidance of Mr. Kartawinata, SE, MP and Mrs. Umi Hasanah, SE, MM).

The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline, Effectiveness and Job Satisfaction and Communication on Employee Performance at PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal. This type of research is quantitative. The population in this study were employees of PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal. Data collection used non-probability sampling which was distributed to 42 respondents. The data collection technique in the study was a questionnaire. The method used is multiple linear regression, with the help of SPSS.

The results of this study indicate that Work Discipline, Effectiveness and Job Satisfaction and Communication have a simultaneous effect on employee performance where f count (9.592) > f table () with Sig 0.000 < 0.05 H_0 is accepted (H_0) is rejected. Based on the results of partial testing between Work Discipline on Employee Performance t count (3.804) > f table (1.687) with Sig 0.001 < 0.05 partially has a positive effect on employee performance. Based on the results of partial testing between Effectiveness on Employee Performance t count (2.283) > f table (1.687) with Sig 0.028 < 0.05 partially has a positive effect on employee performance. Based on the results of partial testing between Job Satisfaction on Employee Performance t count (3.203) > f table (1.687) with Sig 0.003 < 0.05 partially has a positive effect on employee performance. Based on the partial test results between Communication on Employee Performance, t count (2.859) > f table (1.687) with Sig 0.007 < 0.05, it has a partial positive effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Effectiveness, Job Satisfaction, Communication and Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena departemen sumber daya manusia merupakan penggerak kehidupan organisasi dengan menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi karena akan memungkinkan pegawai bekerja lebih efektif, efisien dan sistematis. Hasil yang ingin dicapai organisasi dengan memiliki sumber daya yang berkualitas adalah meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan adalah Disiplin Kerja, Efektivitas dan Kepuasan Kerja Serta Komunikasi.

Kinerja menjadi salah satu cara dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut suatu pedoman dalam manajemen personalia untuk menilai hasil kerja karyawan melalui penilaian kinerja karyawan yang dilakukan selama periode tertentu. Disiplin menjadi salah satu faktor pendorong bagi karyawan agar lebih menghargai waktu dalam menjalankan tugas-tugas di perusahaan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan melalui penerapan disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, serta komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan

tepat waktu dan berkualitas. Ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih fokus dan produktif, yang berdampak positif pada hasil kerja mereka. Selain itu, disiplin kerja juga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, sehingga meminimalkan kesalahan dan meningkatkan kolaborasi antar tim. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan sistem disiplin yang jelas dan adil dapat meningkatkan efektivitas, dan kepuasan kerja serta komunikasi karyawan. yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan perusahaan.

Menurut Sumadhinata (2018:2) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Selain disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Efektivitas.

Efektivitas merupakan ukuran sejauh mana suatu organisasi atau individu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang optimal. Dalam konteks bisnis, efektivitas tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang digunakan untuk mencapainya. Menurut Kurniawan (2005:109) efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja,

hubungan interpersonal, dan penghargaan yang diterima. Menurut Robbins (2007:108) jika seseorang tidak mendapatkan kepuasan kerja, hal itu dapat diungkapkan melalui pengunduran diri, mudah mengeluh, tidak patuh, mencuri peralatan kerja, serta menghindari tanggung jawab dalam bekerja. Pemaparan pendapat menurut para ahli dan peneliti tentang kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional atau perasaan setiap individu karyawan terhadap hasil yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan. Singkatnya, kepuasan kerja merupakan cerminan dari sikap atau perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut agar karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang simpang patal selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melakukan tugasnya misalnya, Konsistensi karyawan terhadap pekerjaannya merupakan salah satu indikator penting dari profesionalisme dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menunjukkan dedikasi yang tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada efisiensi dan produktivitas tim. Konsistensi ini juga menciptakan kepercayaan di antara rekan kerja dan manajemen, karena mereka dapat mengandalkan individu tersebut untuk memenuhi ekspektasi dan tenggat waktu. Dengan kata lain Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipandang sebagai respons emosional atau efektifitas terhadap berbagai aspek pekerjaan. Selain disiplin kerja, efektifitas dan kepuasan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Komunikasi.

Menurut Moekijat (2008:24) Komunikasi adalah seni mengembangkan dan mendapatkan pengertian diantara orang- orang, Komunikasi adalah proses menukar informasi dan perasaan diantara dua orang atau lebih dan penting bagi manajemen efektif. Komunikasi yang efektif memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi. Ketika saluran komunikasi terbuka dan jelas, karyawan dapat memahami harapan dan tujuan organisasi dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia ditemukan tepatnya fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yang masih belum maksimal hal ini bisa dilihat dari beberapa karyawan yang sering datang terlambat hal ini menyebabkan terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan tugas atau tidak tepat waktu, Selain itu masih ada karyawan yang tidak berada di ruangan kerja pada saat jam kerja berlangsung, Hal ini dapat disebabkan oleh kebiasaan buruk dalam manajemen waktu. Disiplin kerja mengajarkan karyawan bagaimana menghargai waktu serta bertanggung jawab atas tugas yang di emban. Dengan disiplin kerja dipastikan bahwa organisasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Adapun fenomena efektivitas dalam perusahaan PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang simpang patal terdapat hambatan yang sering kali disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan pada karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan efektivitas, yang secara langsung mempengaruhi kinerja dan produktivitas individu. Karyawan yang terbebani

cenderung tidak dapat memberikan layanan optimal kepada nasabah, yang berdampak pada kepuasan pelanggan dan reputasi bank.

Fenomena kepuasan kerja di PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal dapat diketahui beberapa karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja sehingga dapat memicu berbagai dampak negatif, baik bagi individu maupun organisasi, seperti kurangnya inisiatif dalam bekerja dan berkurangnya peluang kerja sama. dari beberapa karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal merasa perusahaan tidak memperhatikan hasil kerja sehingga menimbulkan rasa tidak bersemangat dalam bekerja dan akan berdampak negatif terhadap perusahaan.

Setelah disiplin kerja yang belum maksimal, Efektivitas yang masih terhambat dan kepuasan kerja yang menimbulkan dampak negatif faktor lainnya adalah Permasalahan komunikasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal. Fenomena komunikasi di tempat kerja mencakup berbagai interaksi antara karyawan, tim, dan manajemen yang mempengaruhi produktivitas Kerja. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi, memperkuat hubungan interpersonal, dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Namun, berbagai masalah sering muncul, seperti ketidakjelasan pesan, kurangnya umpan balik yang Menyebabkan kebingungan dikalangan karyawan. Ketidakjelasan dalam komunikasi dapat menyebabkan kesalahpahaman, yang pada gilirannya mengakibatkan konflik dan penurunan kinerja. Selain itu, kurangnya umpan balik yang konstruktif membuat karyawan merasa diabaikan dan bingung mengenai

ekspektasi mereka. Hambatan budaya, terutama dalam organisasi multinasional, dapat menciptakan ketegangan di antara rekan kerja yang berasal dari latar belakang yang berbeda. Permasalahan-permasalahan ini, jika tidak ditangani dengan baik, dapat merusak keterlibatan karyawan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan permasalahan diatas, serta mengkaji lebih jauh, peneliti akan melakukan penelitian untuk kepentingan pembuatan skripsi dengan judul: **“Pengaruh disiplin kerja, Efektivitas dan Kepuasan kerja serta Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin kerja, Efektivitas dan Kepuasan kerja serta Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang patal?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang patal?
3. Apakah Efektivitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang patal?

4. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang patal?
5. Apakah Komuniksai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang patal

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Efektivitas dan Kepuasan kerja serta Komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang patal
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal
3. Mengetahui pengaruh Efektivitas secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal
5. Mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk mengajarkan kemandirian dalam melakukan penelitian, serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Disiplin kerja, Efektivitas dan Kepuasan kerja serta Komunikasi terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan, bahan pertimbangan serta memecahkan permasalahan dalam mengambil keputusan, terutama dalam evaluasi kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kcp Palembang Simpang Patal.

3. Bagi Akademik

Agar menambah informasi yang lebih baik bagi pembaca dan Melatih keterampilan dalam menulis laporan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Alfalndi, Palndi. 2018. Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusial (Teori, Konsep dan Indikaltor). Pekalnbalru: Zalnalfal.
- Arateng Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.” Praja Volume 9 Nomor 1 (2021).
- Duli, Nikolaus. 2019. Metode Penelitian. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Gabriela Kajuwatu, L. D. (2022). PENGARUH STRES KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM MASA PANDEMI COVID-19 DI KANTOR CAMAT LANGOWAN RAYA. *E-journal UNSRAT*, 123.
- Gabriela V. Marcus, L. O. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI, PEMBERDAYAAN PEGAWAI DAN PENDELEGASIAN. *Jurnal EMBA Vol.11 No.3 Juli 2023, Hal. 1074-1086, 1077.*
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS
- Hasibuan, Malayu S.P.2019.Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi.Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, MSP. 2019. Manajemen Sumber Daya Manuia. Edisi revisi.Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara

- Hatmoko, J. H. (2015). SURVEI MINAT DAN MOTIVASI SISWA PUTRI TERHADAP MATA PELAJARAN PENJASORKES DI SMK SE-KOTA SALATIGA TAHUN 2013. *Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreations*, 1731.
- Herjuna Anandita Prasetya, A. M. (2022). Efektivitas Program pada Pelayanan Publik E-Parking di Taman Bungkul Kota Surabaya. *Jurnal-Universitas Jember*, 233.
- Husna Purnama, S. (2017). PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KOTA BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 10.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kuncoro, M. (2019). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Ke 3. Jakarta: Erlangga
- Lubis, M. S. (2020). KOMUNIKASI ANTARPRIBADI GURU DAN SISWA DALAM MENCEGAH KENAKALAN REMAJA . *Jurnal Network Media Vol: 3 No. 1*, 96.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masram, 2017. *Managemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher

- Munandar, A. (2021). KEPUASAN KERJA TENAGA PENDIDIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Tawadhu*, 13.
- Mutoharoh, Y. K. (2016). PENGARUH KETERIMAAN APLIKASI PENDAFTARAN ONLINE TERHADAP JUMLAH PENDAFTAR DI SEKOLAH DASAR NEGERI JAKARTA. *PARADIGMA Vol. XVIII. No.2*, 92.
- Nabilla Kusuma Vardhani, A. S. (2018). STRATEGI KOMUNIKASI DALAM INTERAKSI DENGAN MAHASISWA PERTUKARAN ASING. *Jurnal Gama Societa, Vol. 2 No. 1, Mei 2018, 9-16*, 10.
- Nabilla Kusuma Vardhani, A. S. (2018). STRATEGI KOMUNIKASI DALAM INTERAKSI DENGAN MAHASISWA PERTUKARAN ASING. *Jurnal Gama Societa, Vol. 2 No. 1, Mei 2018, 9-16*, 10.
- Nur Hasanudin, A. S. (Januari 2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN GAJI DAN TATA USAHA BIRO UMUM SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Vol 3, No.1*, 77.
- Oktavia, F. (2016). UPAYA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA DESA DALAM MEMEDIASI KEPENTINGAN PT. BUKIT BORNEO SEJAHTERA DENGAN MASYRAKAT DESA LONG LUNUK. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 241.
- PRATIWI, N. I. (2017). PENGGUNAAN MEDIA VIDEO CALL DALAM TEKNOLOGI KOMUNIKASI. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 211.

Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti, 2023.

Rasyidin, R. A. (2021). Efektivitas Penerapan E-Performance di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP) Volume 9, Nomor 1, 2021* , 171.

Sinabela, 2016, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Buku Aksara Tanjung Barat Jakarta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.bb

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (n.d.).(2019). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D. Jakarta, Alfabeta.

Sukma Faradiba, S. M. (2021). EFEKTIFITAS KINERJA PELAYANAN SENSUS PENDUDUK BERBASIS ONLINE DI. *Jurnal Inovasi Penelitian, 277*.

Sukma Faradiba, S. M. (2021). EFEKTIFITAS KINERJA PELAYANAN SENSUS PENDUDUK BERBASIS ONLINE DI. *Jurnal Inovasi Penelitian, 277*.

Suraswati, Kamaruddin Sellang, Dan Monalisa Ibrahim. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Aparat Di Kantor Kelurahan.

Wulandari, U., & Simon, J. (2019). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*.

Yuniarsih, Tjuju. 2017. Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia. Bandung: Rizqi Press

Yusram Adi1, A. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . *Journal of Management* , 446.