

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berasal dari dua kata yakni manajemen dan sumber daya manusia. Adapun definisi dari manajemen yaitu proses dimana pengerjaan, serta control terhadap suatu kegiatan, sedangkan definisi dari SDM yaitu elemen yang sangatlah penting di suatu perseroan ialah sesosok pribadi yang dapat diandalkan, serta SDM ini juga yang dapat mengarahkan kemana suatu organisasi ataupun perusahaan tersebut dapat berkembang. SDM merupakan pondasi utama supaya dapat di telaah supaya dapat menumbuhkan dan menaikkan kinerja suatu perusahaan. Agar manajemen dapat berjalan sesuai harapan, suatu perusahaan mesti memiliki karyawan dengan pengetahuan yang luas serta punya kapabilitas dalam menjalankan suatu perusahaan. Suatu perusahaan harus selalu mempertahankan karyawan dengan kinerja yang baik supaya perusahaan terkait bisa berjalan dengan hasil yang ingin dicapai.

Para karyawan merupakan asset yang penting bagi suatu perusahaan yang mana menuntun mereka secara keseluruhan dalam hal keterampilan agar dapat berkontribusi pada perusahaan secara penuh. Hal utama yang menjadi interes bagi suatu perusahaan yaitu kinerja para karyawan, sebab karyawan sering merasa kurang di hargai, kurang nyaman, tidak dapat mengekspresikan semua

keterampilan yang dimiliki, serta terkadang kurang fokus terhadap apa yang sedang dikerjakan.

Hal penting yang perlu dilakukan perusahaan agar dapat mendisiplinkan kayawannya yaitu dengan penguatan kepatuhan, adapun isi dari kepatuhan ini yaitu meliputi peraturan yang harus di patuhi karyawan. Kinerja karyawan yang paling dibutuhkan suatu perusahaan yaitu jujur, tegas, bertanggung jawab dengan begitu perusahaan akan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Selanjutnya agar memperoleh tujuan yang diinginkan para karyawan mesti disiplin dengan bekerja bersungguh-sungguh, mengoptimalkan absensi, serta ketidaktepatan waktu dalam kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.

Selain masalah akan kedisiplinan terhadap karyawan suatu perusahaan, komunikasi juga merupakan suatu hal terpenting dalam sebuah perusahaan. Komunikasi sangat relevan dengan system indera, contoh indera pendengaran. Agar dapat menafsirkan hal yang sedang di bahas secara lisan, kita perlu mendengarkan. Jika alat pendengaran terganggu sehingga hal tersebut akan akan menjadi kendala dalam berkomunikasi. Selain hal itu terdapat beberapa contoh lainnya yang berkaitan pada komunikasi system indera. Berkembangnya teknologi yang semakin pesat, dengan begitu untuk melakukan komunikasi jarak jauh bukanlah hal yang sulit digapai, seperti yang kita lakukan saat ini yaitu berkomunikasi cukup dengan menggunakan media elektronik selama situasi dan kondisi masing-masing komunikan memungkinkan untuk melakukan pertukaran informasi tersebut.

Dalam menjalankan kegiatan sehari-hari perlu adanya komunikasi mau itu antar karyawan hingga atasan, karena pada kenyataannya manusia merupakan makhluk sosial maka tidak akan lepas dari yang namanya interaksi. Adapun tujuannya yaitu agar dapat menjalankan aktivitas tersebut secara maksimal. Komunikasi ialah sebuah kegiatan dimana dua ataupun lebih orang yang menciptakan dan mempergunakan berbagai informasi agar saling berhubungan dengan lingkungan sekelilingnya. Komunikasi merupakan proses dimana seseorang menyampaikan informasi yang bertujuan untuk membentuk perilaku seseorang lainnya.

Selain Disiplin dan Komunikasi adapun masalah utama lainnya yaitu suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya beban kerja. Beban kerja menurut (Tina, 2021) dalam kelompok terdapat beberapa kegiatan dalam unit suatu organisasi harus menyelesaikan pekerjaan terkait dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Berdasarkan jumlah tanggung jawab dan tugas yang dilimpahkan kepada karyawan oleh perusahaan yang berlebihan maka hasil yang di dapat yaitu karyawan bekerja secara kurang maksimal yang mana dikarenakan oleh waktu yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang diberikan.

Jika hal tersebut acap kali di terapkan maka akan memberikan dampak pada hasil kinerja si karyawan itu sendiri, sehingga kesulitan dalam memenuhi tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh karenanya bisa dibuat kesimpulan bahwasanya beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara.

Kinerja tinggi merupakan hal yang diinginkan dari setiap perusahaan. Dengan kinerja tinggi yang diberikan karyawan pada perusahaan sehingga

perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya sehingga terjaga pula keberadaannya. Maka dari itu, setiap perusahaan berupaya memaksimalkan kinerja karyawannya. Menurut (Gumay & DS, 2018) Kinerja bisa diartikan bagaimana seorang individu diharap bisa berperilaku dan berfungsi sesuai tugas yang sudah dilimpahkan padanya. Kinerja merupakan point utama dalam perusahaan yang mesti dicapai. Dengan cara menumbuhkan rasa tanggung jawab bagi para karyawan sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat dicapai secara sah. pernyataan ini didukung oleh (Kustanto & Haryoso, 2019). Suatu perusahaan dapat terus bersaing dalam dunia bisnis yang berfluktuasi tidak luput dari pengembangan kinerja karyawan. Dalam hal ini, kinerja karyawan ialah hal terpenting bagi perusahaan. Meningkatnya kinerja para karyawan maka kemampuan produksi juga meningkat.

Dewasa ini persaingan perusahaan jasa perbankan semakin ketat. Perbankan ialah sebuah bidang yang mengkaji mengenai lembaga keuangan, aktivitas usaha beserta proses menjalankan aktivitas usaha terkait. tersebut termuat pada UU No 10 Tahun 1998 Pasal 1 Angka 1 mengenai Perbankan, menguraikan bahwasanya: “Perbankan yaitu semua hal yang berkaitan dengan bank, meliputi kelembagaan, aktivitas usaha, proses dan cara dalam menjalankan aktivitas usahanya;” Adapun tujuan dari didirikannya perbankan yakni: Pertama, bank menyiapkan uang tunai sebagai alat pembayaran dan penyedia mekanisme yang efisien kepada pelanggan kami. Kartu Kredit dan Tabungan adalah peran utama sistem perbankan dalam kehidupan ekonomi. Dimana tanpa metode pembayaran yang efisien ini, komoditas dapat diperdagangkan melalui bursa jangka panjang.

Kedua, bank meningkatkan aliran modal untuk investasi yang lebih produktif. Dan menggunakannya dengan mengambil tabungan dari nasabah serta meminjamkannya kepada yang memerlukan. Apabila peranan ini berlangsung dengan baik, perekonomian negara akan membaik. Jika tidak ada aliran dana, uang ada di saku Anda. Orang tidak bisa meminjam uang. Anda tidak dapat membangun bisnis karena Anda tidak meminjam uang.

Objek yang akan diukur yakni dilaksanakan terhadap PT BPR Dana Nusantara yang mana selanjutnya akan disebut sebagai BPRDN merupakan perusahaan dibidang perbankan yang berkembang dengan cepat diwilayah provinsi Kepulauan Riau. BPRDN berdiri sebagai Bank Perkreditan Rakyat terbesar di Kepulauan Riau ini. BPRDN ini juga merupakan BPR pertama yang ada di Kepulauan Riau terhitung dari dibangunnya pada 18 Mei 2002. BPRDN memiliki kantor pusat yang berada di Jl. Raja Ali Haji, Komplek Inti Sakti No.1-2 Blok A, Jodoh.

Dari hasil observasi yang telah diselenggarakan di BPRDN dalam beberapa bulan terakhir mengindikasikan bahwasanya melonjaknya angka keterlambatan. Berikut dapat dilihat data absensi karyawan pada BPRDN untuk periode Januari 2022 sampai dengan Juni 2022.

Table 1.1Data Absensi Pegawai Pada BPRDN periode Januari – Juni 2022

Bulan	Total Pegawai	Pegawai Terlambat (Individu)
Januari	106	20
Februari	106	29
Maret	106	28
April	106	28

Mei	106	31
Juni	106	32

Sumber: *Human Resource* BPRDN, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menampilkan bahwasanya terdapat peningkatan pada setiap bulannya. Menurut penuturan kendala diatas dapat diketahui yaitu terdapat keterlambatan pada karyawan BPRDN maka terjadilah kemerosotan dalam disiplin kerja pada BPRDN. Maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa pada BPRDN masih menghadapi kendala dalam memenuhi disiplin kerja dari bulan Januari 2022 hingga Juni 2022 terjadinya kuantitas keterlambatan karyawan yang hampir sepadan, pada bulan Januari 2022 kasus dalam kenaikan kuantitas keterlambatan karyawan yang meningkat secara tajam pada bulan Februari hingga Juni menyambangi kenaikan yang cukup berkesinambungan namun tidak begitu tajam. Maka dari itu hal ini dapat mengakibatkan pengaruh negatif terhadap kinerja, kenaikan pada kuantitas karyawan yang terlambat kerap terjadi, dalam masalah ini perlu diadakan perbaikan serta di tinjau kembali oleh pihak perusahaan guna memperbaiki disiplin kerja.

Simpulan yang dapat diambil dalam disiplin kerja pada BPRDN yaitu pegawai yang kurang menaati aturan yang ada layanya kehadiran, tingginya angka keterlambatan karyawan pada jam kerja.

Selain disiplin kerja, adapun berbagai faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan yaitu seperti komunikasi. Manusia ialah makhluk sosial yang hidup saling berdampingan. Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari interaksi dan kegiatan komunikatif, komunikasi merupakan bagian penting dari kehidupan

manusia, tanpa memandang status sosial. Sebagai entitas sosial, aktivitas sehari-hari cenderung berhubungan dengan sesama untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Biasanya komunikasi terjalin antara atasan dengan bawahan hingga sesama rekan kerja. Komunikasi sangat penting untuk kegiatan sehari-hari yang memiliki tujuan guna menyelesaikan permasalahan yang ditemui oleh organisasi. Hal ini pada akhirnya menyebabkan kerugian moral dan material bagi karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Dari hasil observasi yang peneliti laksanakan terhadap BPRDN didapatkan permasalahan yang terkadang terjadi seperti miskomunikasi yang terjalin antara bawahan dengan atasan sehingga munculnya kesalahpahaman, ketika terdapat komunikasi antara bawahan dengan atasan yang satu kemudian disampaikan kepada atasan lainnya dengan fakta yang berbeda sehingga mengakibatkan bawahannya ini seakan melakukan hal yang mengarah pada “mengadu domba”, dan pada akhirnya hubungan antara bawahan dengan atasannya menjadi terdapat kendala dalam berkomunikasi.

Yang terakhir menurut pembahasan diatas selain dari disiplin dan komunikasi ada pula penghambat yang bisa memengaruhi kinerja pegawai yakni beban kerja juga menjadi masalah yang bisa memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Beban kerja merupakan disimilaritas terhadap kemampuan seseorang terhadap desakan pekerjaan yang mesti di hadapi. Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan melakukan pekerjaan berdasarkan fisik dan mental, serta setiap karyawan akan mengalami kondisi ataupun tugas yang berbeda. Tingkat

diferensiasi yang terlalu tinggi membutuhkan banyak energy dan memberi terlalu banyak tekanan pada karyawan.

Dengan adanya pemberian pekerjaan berlebih pada karyawan yang mana awalnya tidak termasuk dalam job desk pekerjaan melainkan disebabkan oleh satu atau lain hal sehingga hal tersebut menjadi tugas tetap dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut (Nurhasanah,et al., 2022) beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang mesti disiapkan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Terlalu banyak beban kerja yang diberikan pada suatu perusahaan sering menjadi masalah dalam kinerja para karyawan.

Adanya beban kerja sehingga memberikan dampak kepada karyawan seperti tekanan yang cukup tinggi, kemudian pekerjaan yang mesti dikerjakan sesegera mungkin maka dapat berdampak dengan rendahnya hasil kinerja karyawan sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan secara maksimal. Kinerja karyawan pada BPRDN dapat ditimbang dengan penyelesaian tugas, serta menjalankan tugas berkaitan dengan hubungan linier positif bagi keberhasiam organisasi. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat menguntungkan organisasi dalam memenuhi tujuan yang sudah ditetapkan.

Apabila diamati kinerja karyawan BPRDN berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan kendala dalam waktu penyelesaian pekerjaan yang dialami, seperti dalam halnya pekerjaan yang menumpuk sementara pekerjaan tersebut mesti diselesaikan secepatnya. Perusahaan mesti memastikan beban kerja yang dilimpahkan pada karyawannya bisa berlangsung dengan baik dengan demikian sikaryawan tetap dapat bekerja secara efektif serta dapat menjalankan

pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Dari hasil observasi yang dilakukan ini menunjukkan bahwa beban kerja juga termasuk dalam dampak pada kinerja karyawan di BPRDN.

Menurut latar belakang yang dijelaskan, penulis ingin menyelenggarakan penelitian terkait **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Dana Nusantara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut pembahasan yang sudah dibahas sebelumnya, penulis menetapkan berbagai permasalahan, yakni:

1. Rendahnya tingkat kesadaran karyawan ketika masuk kerja hingga pada saat menyelesaikan pekerjaan.
2. Kurangnya komunikasi yang terjalin diantara karyawan dengan atasan, dengan demikian terjadilah miss komunikasi ataupun sering terjadinya salah paham.
3. Berkurangnya kinerja karyawan yang diakibatkan oleh beban kerja.

1.3 Batasan Masalah

1. Variabel yang dipergunakan ialah disiplin kerja (X1), komunikasi (X2) serta beban kerja (X3) pada kinerja karyawan (Y).
2. Data penelitian dari Januari 2022 - Juni 2022.
3. Responden penelitian yakni karyawan tetap pada BPRDN Kantor Pusat.

1.4 Rumusan Masalah

Dari apa yang sudah kita bahas, maka susunan berbagai rumusan permasalahan yang akan dikaji, yakni:

1. Apakah secara parsial sikap disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di BPRDN?
2. Apakah secara parsial komunikasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di BPRDN?
3. Apakah secara parsial beban kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di BPRDN?
4. Apakah secara simultan disiplin kerja, komunikasi, serta beban kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di BPRDN?

1.5 Tujuan Penelitian

Atas penjelasan yang sudah dijabarkan, ini tujuan dari studi ini yakni:

1. Agar dapat memahami lebih dalam akan pengaruh disiplin yang sangat berdampak secara segmental kepada kinerja karyawan di BPRDN
2. Agar dapat memahami lebih dalam akan pengaruh komunikasi yang sangat berdampak secara segmental kepada kinerja karyawan di BPRDN
3. Agar dapat memahami lebih dalam akan pengaruh beban kerja yang sangat berdampak secara segmental kepada kinerja karyawan di BPRDN
4. Agar dapat memahami lebih dalam akan pengaruh disiplin, komunikasi, serta beban kerja yang sangat berpengaruh secara segmental pada kinerja karyawan di BPRDN

1.6 Manfaat Penelitian

Ini ialah manfaat studi yakni meliputi:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Bisa memberikan manfaat serta bisa menjadi acuan guna penelitian di masa mendatang serta bisa menjadi tambahan wawasan pada dosen UPB berkenaan dengan pengaruh disiplin, komunikasi serta beban kerja pada kinerja karyawan BPRDN.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Bisa memaparkan ilmu beserta pengetahuan yang dirasakan oleh penulis bagaimana menumbuhkan rasa keyakinan akan kemampuan pada judul penelitian yang sudah dibuat.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Dapat menjadi rujukan bagi peneliti berikutnya dengan mempelajari kembali penelitian yang telah dibuat oleh peneliti sebelumnya dengan acuan kelebihan atau kekurangan apa saja yang dapat diambil sebagai rujukan berikutnya. Jikamana peneliti berikutnya menemukan kejanggalan dari peneliti sebelumnya, maka peneliti berharap agar peneliti berikutnya dapat melakukan pembetulan agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna.

3. Bagi BPRDN

Perusahaan dapat mempergunakan penelitian ini sebagai bahan evaluasi kedepan serta dapat menumbuhkan rasa meningkatkan solidaritas bagi sesama karyawan bagi *management* BPRDN dari segi disiplin, komunikasi serta beban kerja pada kinerja pegawai.

4. Bagi Universitas Putera Batam

Mempu menghasilkan mahasiswa/i yang berpotensi di dalam melakukan pengembangan terhadap hasil skripsi, supaya mahasiswa/i sesudah lulus dari UPB serta memperoleh gelar sarjana (S1) dengan demikian bisa berkontribusi dan berkarya untuk orang lain dan memiliki berbagai ilmu yang cukup baik.