

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan modal dasar bagi perusahaan untuk bertahan dan berhasil di tengah perkembangan dunia bisnis yang semakin ketat. Dalam rangka menyikapi hal tersebut, perusahaan-perusahaan berlomba meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki untuk mendongkrak produktivitas kerja pegawainya. Salah satunya, dengan cara pelatihan-pelatihan kepada para pegawainya. Selain itu, para perusahaan juga mengoptimalkan peran manajemen sumber daya manusia. Salah satunya adalah dengan cara pengelolaan disiplin dan beban kerja terhadap pegawainya untuk mendapatkan kinerja yang efektif dan efisien.

PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang mampu bertahan dan berkembang selama puluhan tahun. Perusahaan ini merupakan Bank Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) milik Pemerintah Kabupaten Boyolali yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Boyolali yang didirikan pada tanggal 5 April 1968 (bankboyolali.com). Sebagai perusahaan yang mampu bertahan selama puluhan tahun tentu memiliki banyak pengalaman yang tinggi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Pada umumnya, pengelolaan sumber daya manusia yang utama adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui

pelatihan kepada para pegawai. Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan pegawai dilakukan tanpa memandang jabatan, akan tetapi tema atau spesifikasi pelatihan yang disesuaikan dengan bidang dan jabatan yang diampu oleh pegawai tersebut. Dengan adanya pelatihan secara berkala, maka produktivitas kerja pegawai diharapkan mampu terus meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurniawan dkk. (2016), Aspiyah dan Martono (2016), dan Sudarijati dkk. (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Akan tetapi, hasil yang berlainan ditemukan pada penelitian oleh Ratnasari dan Thiyarara (2020) yang mana pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun demikian, penelitian tersebut tidak dilakukan pada sampel pegawai perbankan sehingga pada kasus pegawai perbankan diperlukan penelitian lebih lanjut. Selanjutnya, perusahaan harus mampu dalam menjaga perilaku pegawai baik dalam hal sikap, komunikasi, maupun kedisiplinannya agar performa perusahaan dapat stabil dan terkontrol.

Perilaku komunikasi saat bekerja memiliki peran dasar saat bekerja secara tim. Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media (Athoilla, 2016). Dalam hal ini, komunikasi pegawai perlu

diatur sesuai dengan standar perusahaan agar tidak terjadi salah paham. Contohnya, yaitu penggunaan bahasa, kode, atau media tertentu dalam berkomunikasi. Tujuannya agar mendapatkan kemudahan dalam bertukar informasi, pemahaman, hingga keefektifan dalam berkomunikasi. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Putri dan Holia (2015), Fandi dkk. (2017), dan South dkk. (2018) juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Akan tetapi, hasil yang berlainan ditemukan pada penelitian oleh Nugroho (2017) yang mana komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun demikian, penelitian tersebut tidak dilakukan pada sampel pegawai perbankan sehingga pada kasus pegawai perbankan diperlukan penelitian lebih lanjut. Selanjutnya, diperlukan pembagian beban kerja yang sesuai dan terukur dan perilaku disiplin kerja agar semua pekerjaan lebih efisien.

Beban kerja (*workload*) merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dan pekerjaan tersebut (Irzal, 2016). Pengelolaan beban kerja harus dilakukan sesuai dengan kemampuan pegawai dan kebutuhan perusahaan. Hal itu dapat berpedoman pada indikator beban kerja yang meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2017). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Kurniawan dkk. (2016); Fandi dkk. (2017); dan South dkk. (2018) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Akan tetapi, hasil yang berlainan ditemukan pada penelitian oleh Nugroho (2021) yang

mana beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun demikian, penelitian tersebut tidak dilakukan pada sampel pegawai perbankan sehingga pada kasus pegawai perbankan diperlukan penelitian lebih lanjut. Selanjutnya, agar beban kerja tersebut dapat optimal maka disiplin kerja perlu dibudayakan dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan sikap dasar yang harus dibentuk pegawai dalam bekerja agar produktivitas dapat meningkat dan stabil. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hambali, 2016). Berdasarkan penelitian Aspiyah dan Martono (2016) dan Sudarijati dkk. (2020) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun demikian, penelitian tersebut tidak dilakukan pada sampel pegawai perbankan sehingga pada kasus pegawai perbankan diperlukan penelitian lebih lanjut. Selanjutnya, adanya disiplin kerja, maka peran pelatihan, komunikasi, dan pengelolaan beban kerja dapat lebih optimal sehingga produktivitas kerja juga akan meningkat dan stabil.

Ilmu manajemen sumber daya manusia, penelitian mengenai variabel pelatihan, komunikasi, beban kerja, disiplin kerja, dan produktivitas pegawai sebenarnya telah dikaji oleh peneliti-peneliti terdahulu, namun secara parsial. Tidak semua variabel dalam penelitian ini dikaji oleh peneliti terdahulu secara utuh. Terlebih pada kasus pegawai perbankan. Peneliti-peneliti yang dimaksud antara lain Kurniawan dkk. (2016), Aspiyah dan Martono (2016), dan Sudarijati dkk. (2020) yang menyatakan bahwa

pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai; Putri dan Holia (2015), Fandi dkk. (2017), dan South dkk. (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai; Kurniawan dkk. (2016), Fandi dkk. (2017), dan South dkk. (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai; serta Aspiyah dan Martono (2016) dan Sudarijati dkk. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya, originalitas penelitian ini terletak pada sampel, waktu, dan tempat penelitian.

PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) sebagai salah satu perusahaan yang mampu bertahan dan berkembang selama puluhan tahun tentu membutuhkan pelatihan perbankan, kemampuan berkomunikasi, dan kedisiplinan kerja untuk para pegawainya. Pelatihan perbankan dilakukan baik untuk peningkatan kemampuan perbankan maupun untuk pelayanan terhadap nasabah. Kemampuan berkomunikasi pegawai dibentuk dengan pedoman standar operasional prosedur, arahan pimpinan, dan praktek secara langsung. Selanjutnya, kedisiplinan kerja ditanamkan kepada seluruh pegawai untuk tetap mematuhi peraturan perusahaan, bekerja sesuai standar operasional prosedur, serta menjunjung etika kerja di lingkungan kerja.

Pentingnya pelatihan, komunikasi, beban kerja, disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka perlu dilakukan kajian lebih mendalam baik secara teori maupun penelitian langsung di lapangan.

Dalam hal ini, peneliti menjadikan PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) sebagai lokasi penelitian mengingat perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang mampu bertahan dan berkembang puluhan tahun. Oleh karena itu, penelitian dianggap perlu dan penting dalam mengetahui peran disiplin kerja sebagai mediasi pengaruh pelatihan, komunikasi, dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

B. Batasan Masalah Penelitian

Batasan masalah penelitian ini meliputi pelatihan, komunikasi, dan beban kerja, sedangkan pembahasan penelitian dibatasi oleh permasalahan sumber daya manusia yang meliputi disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

C. Perumusan Masalah Penelitian

Permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
5. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?

6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- b. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- c. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- d. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- e. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

- f. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- g. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam ilmu pengetahuan maupun sebagai masukan kepada para praktisi, yang diuraikan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti maupun civitas akademika dalam penelitian selanjutnya.
- b. Memberikan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan, komunikasi, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) dengan disiplin kerja sebagai variabel antara (*intervening*).
- c. Memberikan pertimbangan kepada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) dalam hal manajemen sumber daya manusia, khususnya pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.