

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Setiap aktivitas MSDM membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, maka MSDM harus terus berubah dan berkembang. Daya Konsep yang mendasarinya bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian tentang manajemen SDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system pencernaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua

keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia berperan sebagai faktor yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi, karena manusia merupakan penggerak atau penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki organisasi ataupun perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Disaat pandemi seperti ini seluruh masyarakat membutuhkan sebuah pekerjaan untuk bertahan hidup.

Oleh karena itulah sebuah kinerja sangatlah penting bagi seorang karyawan untuk memperlihatkan bagaimana keterampilan karyawan bekerja. Setiap organisasi ataupun perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang efektif dan efisien, karena kinerja adalah salah satu yang mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Oleh karena itu, salah satu cara perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada peralatan modern, tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan sesuai *jobdisknya* dengan baik. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena karyawan yang berprestasi akan memberikan pencapaian yang optimal bagi perusahaan. Salah satu faktor yang

memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan adalah beban kerja.

Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah perusahaan untuk melakukan pemberian sebuah jabatan atau posisi yang tepat pada karyawannya bisa dilihat dari beban kerja yang ada diperusahaan. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan nyaman hingga dapat tercapai sebuah tujuan yang dimiliki oleh perusahaan dengan efektif dan efisien. Jika banyak karyawan yang merasa nyaman dalam pekerjaannya maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya, hal ini semacam sebuah timbal balik yang akan diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga dapat berpengaruh besar pada perusahaan dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan perusahaan semakin bagus menurut Sianturi dkk, (2021). Namun jika sebuah karyawan memiliki beban kerja yang berlebih, itu juga akan berdampak pada perusahaan yang dinaungi. Beban kerja menurut Tarwaka (dalam Tjiabrata dkk, 2017) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Sebagai contoh fenomena yang berkaitan pada beban kerja pada Resto Sei Sapiku Sidoarjo yaitu kurang tepatnya pemberian kewenangan dari atasan tidak sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan. Pekerja yang tanggung jawabnya lebih besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai dan beban kerja yang meningkat yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus menyesuaikan diri dalam bekerja, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman bagi karyawan untuk bersaing. Peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan harus sesuai dengan standard - standard yang telah ditentukan, tapi tidak menutup kemungkinan pada prakteknya, perusahaan juga dapat lebih memperhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan, Intinya perusahaan hanya akan melihat hasil dari peraturan yang telah dibuatnya jarang sekali melihat proses yang terjadi didalamnya. Untuk itu, perusahaan harus memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan yang ditentukan dengan lebih meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan yang ada didalamnya sehingga tercipta satu kesatuan dan memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan standard yang ditetapkan, untuk mencapai tujuan perusahaan juga memerlukan komunikasi kerja yang efektif.

Untuk membangun perusahaan yang efektif dan efisien diperlukan juga komunikasi yang baik, komunikasi adalah sarana penting untuk mengkoordinasi dan integrasi dari beraneka ragam fungsi keorganisasian. kemampuan komunikasi karyawan yang ditingkatkan akan memberikan dampak pada pesan-pesan yang dapat disampaikan dengan jelas dan terhindar dari kesalahpahaman yang terjadi saat

bekerja. Menurut Robbins (2017) menyebutkan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi. Dengan meningkatnya kemampuan komunikasi karyawan akan menciptakan Beban Kerja yang menyenangkan serta adanya perlakuan pimpinan yang baik dan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara otomatis akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.

Sebaliknya bila kemampuan komunikasi karyawan sangat rendah dan berjalan tidak efektif akan dapat menimbulkan tekanan kepada karyawan, sehingga terjadinya kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan dan dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, tentu saja perusahaan tidak menginginkan hal tersebut. Sebagai contoh sebuah fenomena yang terjadi pada Resto Sei Sapiku Cabang Sidoarjo, komunikasi yang kurang antar karyawan sehingga menyebabkan salah paham yang fatal maupun tidak. Salah satu untuk menghindari adanya kegagalan komunikasi di tempat kerja diciptakanlah hukuman atau *punishment* bagi karyawan yang telah melakukan kesalahan kesalahan tersebut supaya tidak mengulanginya kembali.

*Punishment* atau hukuman menurut Mangkunegara dalam Natasya Michelle Putri Kentjana (2018) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Maka dari itu karyawan yang melakukan pelanggaran wajib menerima bentuk pembinaan dan pengawasan agar karyawan tersebut

kembali disiplin dan mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Fenomena yang terjadi pada keterkaitan *punishment* adalah pada Resto Sei Sapiku Sidoarjo mengenai *punishment* yang kurang efektif untuk karyawan yang melakukan kesalahan, sehingga menimbulkan konflik serta kecemburuan social antar karyawan.

Masalah perusahaan ini dalam *punishment* yaitu tak diberikannya toleransi bagi karyawan sebagai permisalan ketika terdapat karyawan yang terlambat meski sekedar mempunyai perbedaan berapa menit dari jam yang ditetapkan oleh perusahaan tanpa memberikan pertimbangan atas terjadinya kendala yang tidak terduga, adanya hukuman bagi karyawan ini diharapkan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan mengakibatkan buruk juga pada perusahaan, hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat juga sebuah permasalahan.

Dalam kutipan Mangkunegara pada Masram (2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu sebuah kecakapan kinerja yang di lakukan oleh karyawan adalah sebagai tolak ukur perusahaan dalam menilai karyawannya.

Sebagai salah satu fenomena yang terjadi di Resto Sei Sapiku Sidoarjo dimana memiliki perbandingan yang jauh di beberapa cabang, seperti contohnya pada cabang Sidoarjo lingkungan pekerjaan Resto Sei Sapiku memiliki kelebihan dalam mengutarakan komunikasi kerja yang baik dan perkembangan kemampuan sehingga dapat meningkatkan

skill karena terpengaruh lingkungan sekitar. Sedangkan pada Resto Sei Sapiku cabang B memiliki lingkungan yang tidak mendukung dari segi komunikasi kerja yang kacau dan karyawan lain tidak ingin mengembangkan kemampuannya karena tidak adanya kompetisi antara karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. (Sunarto dkk, 2017) Karena penjelasan tersebut peneliti mengambil permasalahan yang memiliki keterkaitan erat beban kerja, komunikasi kerja, dan *punishment* pada kinerja karyawan. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Kerja Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Resto Sei Sapiku Sidoarjo**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Resto Sei Sapiku Sidoarjo?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Resto Sei Sapiku Sidoarjo?
3. Apakah hukuman/*punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Resto Sei Sapiku Sidoarjo?

4. Apakah beban kerja, komunikasi kerja dan *punishment* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Resto Sei Sapiku Sidoarjo?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Resto Sei Sapiku Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Resto Sei Sapiku Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh hukuman/*punishment* terhadap kinerja karyawan pada Resto Sei Sapiku Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, komunikasi kerja dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Resto Sei Sapiku Sidoarjo.

### 1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan diatas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pandangan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang permasalahan dibidang sumber daya manusia serta memahami



cara menyelesaikan permasalahannya, dan meningkatkan pemahaman dalam praktek bidang manajemen khususnya di bidang sumber daya manusia.

b. Bagi Wirausahawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi wirausahawan, khususnya tentang meningkatkan kinerja karyawan dan kenyamanan saat bekerja, antara lain beban kerja, komunikasi kerja dan *punishment*, selain itu untuk menjadi pedoman bagi perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan perusahaan dibidang sumber daya manusia, dan memberikan masukan dalam hal fikiran, yang berguna untuk pengambilan keputusan saat ini dan kedepannya.

c. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pelengkap yang dapat mendukung penelitian sejenis namun dengan sudut pandang yang berbeda dan melengkapi referensi atau sebagai pelengkap perpustakaan jika diperlukan.

d. Bagi Pembaca

Sebagai tolak ukur untuk melakukan kajian yang lebih mendalam terhadap isu atau variabel beban kerja, komunikasi kerja dan *punishment* khususnya pada siklus kinerja karyawan apakah berbeda pertahunnya. Selain itu juga dapat memberikan motivasi dan

gambaran bagi pembaca untuk mengidentifikasi topik penelitian sebagai pembaharuan kedepannya.