

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Suatu perusahaan yang tidak mengelola sumber daya manusia, tidak akan berhasil mengelola sumber daya yang lain yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau suatu organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan. Hal ini dapat dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Di dalam dunia pekerjaan khususnya perbankan solidaritas dan beban kerja juga sangat berpengaruh dan berperan penting terhadap majunya suatu perusahaan. Tanpa didasari dengan solidaritas, tidak akan ada rasa persatuan yang timbul antar sesama pekerja sehingga beban kerja yang dihadapi akan dapat terselesaikan dengan adanya solidaritas tersebut, sebutan pekerja diberikan kepada seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan. Biasanya mereka akan saling membantu jika menemukan suatu masalah. Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah. Hal itu menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan walaupun banyak pemilik perusahaan yang tidak menyadari tentang hal itu. Tidak sedikit pemilik sebuah perusahaan yang memperlakukan karyawan dengan tidak manusiawi sehingga berakibat fatal terhadap kelangsungan perusahaan itu sendiri dalam jangka panjang. Yang paling ideal adalah memperlakukan karyawan seperti layaknya seorang partner yang saling membutuhkan. Sehingga penting untuk seorang atasan untuk memperhatikan hal paling detail sekalipun dari seorang karyawan.

Seperti halnya tingkat pendapatan yang layak, jaminan kesehatan serta hari tua yang memadai. Disadari atau tidak, secara langsung atau tidak langsung, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pengertian karyawan disini adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan, dan dia bekerja untuk digaji. Berhubungan dengan karyawan, pasti tidak lepas dari kinerja karyawan itu sendiri, maka setiap perusahaan akan selalu melakukan penilaian kinerja karyawannya.

Kinerja dari subyek penelitian tergambar dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Laporan Perkembangan Unit (LPU) BRI KCP Unit Trawas

| Jenis Data | Tahun | | |
|-------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | 2020 | 2021 | 2022 |
| Pendapatan Laba Sebelum Pajak | 3.705.344.312,80 | 5.113.633.595,97 | 2.493.080.650,88 |
| Pendapatan Laba Setelah Pajak | 8.317.171.154,53 | 9.155.192.961,21 | 1.082.426.634,38 |
| Jumlah Laba Sebelum Pajak | 3.421.152.380,76 | 4.304.223.695,34 | 704.193.594,76 |
| Jumlah Laba Setelah Pajak | 6.746.769.659,12 | 8.549.772.481,55 | 1.496.412.078,34 |
| Pendapatan Jasa Pelayanan | 396.244.500,00 | 575.410.206,00 | 117.414.500,00 |

Berdasarkan Laporan Perkembangan Unit (LPU) tahun 2020 hingga tahun 2022 Bank Rakyat Indonesia (BRI) KCP Unit Trawas dapat diketahui bahwa setiap tahunnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) KCP Unit Trawas selalu mengalami peningkatan hasil kinerja. Peningkatan hasil kinerja tersebut dapat dilihat dari perolehan pendapatan laba sebelum dan setelah pajak sebesar Rp 29,866 Milyar atau 61% dari data perkembangan unit BRI unit Trawas dan total pendapatan dari lima unit program usaha yang dimiliki yaitu 1) Kupedes KUR Mikro kredit yang bertujuan untuk mengembangkan atau meningkatkan

usaha mikro yang layak, dalam meningkatkan kesejahteraan debitur 2) KUR Mikro Baru program pembiayaan/ rebit yang bersubsidi pemerintah dengan bunga rendah 3) Briguna Mikro kredit tanpa agunan atau KTA dari Bank BRI yang diberikan kepada debitur/ calon debitur dengan sumber pembayaran berasal dari penghasilan tetap atau fixed income 4) Kupedes Rakyat kredit yang diberikan pada debitur pada skala kecil dibawah Rp.200.000.000 dan sebesar Rp.1,089 Milyar atau 4% dari data perkembangan unit BRI unit Trawas serta nilai total kinerja Bank Rakyat Indonesia (BRI) KCP Unit Trawas mengacu Peraturan Otoritas Jasa Keuangan POJK 51/POJK.03/2017 dalam skala 4 mencapai skor 3,04 dalam tingkat kepuasan pekerja. (II/Dok/10.23/09052022).

Peningkatan kinerja tahun 2020-2022 tersebut merupakan hasil dari upaya yang telah dilakukan oleh semua jajaran manajemen para pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) KCP Unit Trawas baik yang berhubungan dengan solidaritas intern Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Trawas maupun kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan ekstern Bank Rakyat Indonesia (BRI) KCP Unit Trawas yang pada dasarnya semua upaya tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dan solidaritas antar pegawainya, sehingga setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan agar menciptakan ketercapaian kerja pegawainya. Dalam menjalankan pekerjaannya pegawai dapat mengalami tekanan penurunan kinerja yang disebabkan oleh beban kerja berlebih. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial.

Solidaritas yang dimaksud yaitu dalam perusahaan dapat terbentuk dengan adanya komunikasi internal yang baik dalam perusahaan. Selain model komunikasi tatap muka yang bersifat dua arah, dalam perusahaan juga dibutuhkan media komunikasi yang dapat menjauhkan seluruh publik dalam internal perusahaan terutama pada perusahaan dengan jumlah karyawan yang

banyak. Durkheim (1994) menyatakan bahwa solidaritas sosial merupakan suatu keadaan hubungan antara individu dan atau kelompok yang didasarkan pada perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama dan diperkuat oleh pengalaman emosional bersama. Solidaritas menekankan pada keadaan hubungan antar individu dan kelompok dan mendasari keterikatan bersama dalam kehidupan dengan didukung nilai-nilai moral dan kepercayaan yang hidup dalam masyarakat. Wujud nyata dari hubungan bersama akan melahirkan pengalaman emosional, sehingga memperkuat hubungan antara mereka.

Namun disisi lain pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, dapat mengalami tekanan atau stres yang disebabkan oleh beban kerja berlebih. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial. Sebuah penelitian mengenai hal ini menjelaskan bahwa individu tertentu, dalam pekerjaan yang berbeda, semakin berada di bawah tingkat beban kerja yang tidak dapat diterima cenderung akan menjadi stres seperti yang dijelaskan Schultz (2018). Pegawai tersebut yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan. Hal ini dapat dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja secara efektif. Selain itu, keberhasilan dan ketercapaian kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya karena setiap perusahaan maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Pada hasil observasi dan wawancara awal didapatkan informasi bahwa beban kerja pegawai yang ada di BRI Unit Trawas cukup tinggi.

“... ketemu dengan orang-orang atau nasabah-nasabah yang unik-unik kadang kalau ketemu yang enak ya enak lancar semua syaratnya bisa kadang itu juga orangnya ya gimana gitu syaratnya tidak terpenuhi ya banyak lah macem-macem mbak , mungkin itu sih kendalanya”
(I/FGD/2:30/15042022)

Data di atas menjelaskan bahwa beban kerja di subyek penelitian cukup tinggi. Kemudian yang dilakukan oleh beberapa pegawai diketahui bahwa mereka mengakui sering mengalami pusing dan kelelahan dikarenakan seringnya pulang larut malam terutama menjelang akhir bulan. Namun

meskipun merasakan beban kerja yang begitu tinggi tersebut para pegawai tetap dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik karena lingkungan di sekitar mereka solidaritas antar pegawai yang tinggi menciptakan rasa kekeluargaan yang baik sehingga ketika ada masalah maupun beban yang dirasakan dapat diselesaikan dengan tepat. Selanjutnya diperkuat data lainnya sebagai berikut:

“...dari teller kesulitannya itu biasanya selisih , ada selisih itu kita pulangnyale malem-malem mbak gak enaknyale itu kalau kerja di bank itu sih sering pulang malam apalagi kalau menjelang akhir bulan” (I/FGD/2:36/15042022)

“...sering pusing kepala gitu kadang-kadang itu terus lelah karna kita kelelahan ya”(I/FGD/2:41/15042022)

“...disini tuh enaknyale ya meskipun kita memang pulangnyale malem-malem ya lebih lama dengan rekan kerja trus disini tuh orang-orangnyale kekeluargaan banget sih mbak, jadi istilahnyale apa ya solidaritas gitu lah (I/FGD/3:16/15042022)

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannyale dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikale penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikale dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannyale.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk memilih judul penelitian yaitu “Studi Tentang Dampak Beban Kerja dan Solidaritas Antar Pegawai Terhadap Ketercapaian Kerja pada Bank Rakyat Indonesia KCP Unit Trawas”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadile pusat perhatian berfokus pada :

1. Bagaimanakah Dampak Beban Kerja Terhadap Ketercapaian Kerja pada BRI KCP Unit Trawas ?”
2. Bagaimanakah Dampak Solidaritas Terhadap Ketercapaian Kerja pada BRI KCP Unit Trawas ?”

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang ditentukan dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan :

1. Bagaimana dampak beban kerja terhadap ketercapaian kerja pada BRI KCP unit Trawas
2. Bagaimana dampak solidaritas terhadap ketercapaian kerja pada BRI KCP unit Trawas

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini merupakan hasil studi berdasarkan observasi riil pada Dampak Beban Kerja dan Solidaritas Antar Pegawai Terhadap Ketercapaian Kerja pada BRI KCP Unit Trawas. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat bagi :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia tentang faktor-faktor mempengaruhi beban kerja dan solidaritas antar pegawai terhadap ketercapaian kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bahwa nilai-nilai ekonomi seperti pentingnya sikap disiplin dalam bekerja, bertanggung jawab, sungguh-sungguh, solidaritas yang baik, koordinasi yang baik, hidup teratur, serta taat pada aturan yang berlaku yang telah disepakati bersama. Serta menyatukan karyawan dalam nilai-nilai solidaritas dalam menyelesaikan pekerjaan agar beban kerja tidak menjadi penghambat/penghalang dalam tercapainya suatu pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil Penelitian ini diharap dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang berniat untuk mengembangkan penelitian semula lebih lanjut dan menambah wawasan ilmu pengetahuan sehingga dapat membantu mempercepat untuk penelitian selanjutnya

