

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Di tengah perkembangan globalisasi dan transformasi digital, organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja agar mampu menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Hal ini juga berlaku bagi perguruan tinggi yang memiliki peran penting dalam menghasilkan sumber daya manusia berkualitas. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara profesional menjadi hal penting, sedangkan kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional dan memberikan pelayanan.

Universitas Mohammad Husni Thamrin sebagai salah satu perguruan tinggi swasta memiliki sumber daya manusia dengan karakteristik pekerjaan yang beragam, seperti dosen, tenaga kependidikan, staf administrasi, teknisi, dan tenaga pendukung lainnya. Masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda, sehingga pengelolaan kinerja karyawan menjadi hal yang penting dan kompleks. Dalam pelaksanaannya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja, beban kerja, dan komunikasi kerja.

Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Disiplin yang baik dapat menciptakan keteraturan dan mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif. Saputri (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan Saputro dan Susanto (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Selain disiplin kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Beban kerja mencakup tugas dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan

dapat menimbulkan kelelahan dan stres, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kejenuhan. Sihotang dan Saputra (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Kristanto dkk. (2024) menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja secara proporsional. Namun, Juliani dkk. (2023) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dan kinerja masih bersifat kompleks serta dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

Komunikasi kerja juga memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif membantu penyampaian informasi, instruksi, dan umpan balik, serta memperlancar koordinasi dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Silvia dkk. (2024) menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan Saputri (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan disiplin kerja, beban kerja, dan komunikasi kerja dengan kinerja karyawan, penelitian yang menempatkan komunikasi kerja sebagai variabel mediasi masih terbatas. Komunikasi kerja dapat menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana disiplin kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja secara tidak langsung. Disiplin kerja yang baik membutuhkan koordinasi dan pertukaran informasi yang efektif, sedangkan beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kebutuhan akan komunikasi dalam pembagian tugas, penentuan prioritas, dan penyelesaian masalah. Oleh karena itu, komunikasi kerja penting untuk dikaji sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal selama kurang lebih satu tahun di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mohammad Husni Thamrin, peneliti memperoleh pengalaman langsung melalui kegiatan magang yang berkaitan dengan proses akreditasi Program Studi S1 Manajemen, S1 Akuntansi, dan S2 Manajemen. Pengalaman tersebut memberikan

kesempatan untuk mengamati proses kerja, pembagian tugas, koordinasi, dan interaksi antarpegawai pada berbagai unit kerja.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa setiap unit memiliki karakteristik tugas dan tanggung jawab yang berbeda sehingga tuntutan dan beban kerja yang dihadapi karyawan juga beragam. Berbagai kegiatan akademik dan administratif membutuhkan komunikasi serta koordinasi yang efektif, sementara disiplin kerja diperlukan agar tugas dapat diselesaikan sesuai aturan, prosedur, dan waktu yang ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja, beban kerja, komunikasi kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMUNIKASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI UNIVERSITAS MOHAMMAD HUSNI THAMRIN.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Mohammad Husni Thamrin?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Mohammad Husni Thamrin?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komunikasi kerja?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap komunikasi kerja?
5. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah komunikasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

7. Apakah komunikasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komunikasi kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komunikasi kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis peran komunikasi kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menganalisis peran komunikasi kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis: Menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Universitas Mohammad Husni Thamrin dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan.
3. Manfaat Akademis: Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan variabel yang relevan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisi landasan teori yang relevan dengan variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

3. **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data.

4. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

5. **BAB V PENUTUP**

Berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.