

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakannya. Dengan tujuan untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan di mana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi stabil. Perusahaan harus fleksibel tidak lagi bersikap kaku (*organizational rigidity*). Kegiatan bisnis tidak lagi di jalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Manajemen Sumber Daya Manusia umumnya memang dibentuk oleh sebuah perusahaan dengan tujuan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pihak Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan baik. Bahkan pihak Manajemen Sumber Daya Manusia dapat mengadakan berbagai pelatihan guna meningkatkan kompetensi para karyawan. Melalui pelatihan ini maka diharapkan agar kualitas

karyawan dapat terus meningkat sehingga kinerja karyawan juga meingkatkan. Jika memang kinerja karyawan meningkat maka apa yang dilakukan karyawan bisa diupayakan untuk menjadi semangsimal mungkin. Hingga akhirnya tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih mudah.

Manajemen sumber daya manusia tentu menjadi suatu media bagi sebuah perusahaan dalam mengadakan pengelolaan tenaga kerja. Maka manajemen sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan baik dalam hal cara bekerja nya maupun segala kelengkapan komponen yang ada didalamnya. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia ini maka diharapkan agar sumber daya manusia yang ada di perusahaan selalu dapat memberikan usaha terbaik bagi perusahaan sehingga setiap tujuan yang direncanakan sejak awal bisa tercapai dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menjadi keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usaha sumber daya manusia adalah faktor utama perusahaan dan mempunyai peranan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia harus dikelola dengan sangat baik untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan. Seiring berkembangnya zaman, di dalam sebuah perusahaan pada era globalisasi saat ini dibutuhkan berbagai perubahan baik pada perusahaan hingga individu itu sendiri, dimana sebuah perusahaan dituntut untuk terus dapat berinovasi, aktif, dan dapat merespon cepat segala kebutuhannya dalam mengembangkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dan menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya.

Tanpa sumber daya lain yang dimiliki perusahaan tidak dapat dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari manusia harus memenuhi kebutuhannya untuk tetap bisa melanjutkan hidup, dimana hal ini akan berkaitan dengan bagaimana cara manusia untuk terus dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari, dan tentunya seseorang memerlukan pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhan pokok maupun tidak dalam kehidupannya. Karyawan merupakan bagian yang penting bagi sebuah perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan diharapkan dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Kontribusi yang positif yang diberikan oleh karyawan memberikan hasil kerja yang juga positif bagi perusahaan tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan salah satunya ditentukan oleh bagaimana kontribusi perusahaan terhadap karyawannya.

Perusahaan atau organisasi adalah sistem yang tersusun dari berbagai sub sistem yang berfungsi dalam sebuah lingkungan. Salah satu yang terpenting dalam perusahaan atau organisasi adalah manajemen. Subsistem manajemen haruslah berusaha menyelaraskan semua sub sistem yang ada sehingga semuanya harmonis satu sama lain, selaras dengan lingkungan organisasi, dan dengan cita-cita atau tujuan sehingga dapat menjadi organisasi yang berkualitas.

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Untuk dapat survive perusahaan atau organisasi harus

mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang mereka kerjakan dan mereka dapatkan.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi, maka peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan PT. BPR Pariangan Kampus Simabur, dimana terletak permasalahan mengenai disiplin kerja dalam hal ketaatan pada peraturan kerja karyawan yang sudah cukup baik dalam mematuhi peraturan PT. BPR Pariangan Kampus Simabur, Karyawan selalu meminta izin Ketika ingin keluar untuk keperluan, tetapi ada beberapa karyawan yang menggunakan jam istirahat yang melebihi batas yang ditentukan oleh kantor serta mengobrol di waktu jam kerja. Maka dari itu jam kerja mereka terbuang sehingga pekerjaan pegawai tidak begitu maksimal. Untuk itu, disiplin kerja perlu diperhatikan lagi agar mampu menggerakkan karyawan agar mau lebih maksimal sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Adapun motivasi kerja menjadi faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi akan merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Untuk mampu membangkitkan

motivasi karyawan PT. BPR Pariangan Kanpus Simabur memberikan sistem reward dan punishment, memberikan kenaikan gaji melalui kinerja karyawan.

Tabel 1. 1

Absensi Pegawai Pada PT.BPR Pariangan Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	50	50	-	-	-	-
Februari	50	50	-	-	-	-
Maret	50	50	-	-	-	-
April	50	50	-	-	-	-
Mei	50	50	-	-	-	-
Juni	50	50	-	-	-	-
Juli	50	49	1	-	1	2
Agustus	50	49	2	-	-	-
September	50	47	-	-	-	-
Oktober	50	45	1	-	2	1
November	50	50	-	-	-	-
Desember	50	50	-	-	-	-

Sumber: PT.BPR Pariangan 2023

Dari data 1.1 absensi pegawai selama setahun diatas menunjukkan variasi yang signifikan dalam disiplin kerja. Berdasarkan tabel absensi pegawai PT. BPR Pariangan tahun 2023, jumlah pegawai tetap sebanyak 50 orang setiap bulan. Kehadiran pegawai secara umum sangat baik, dengan mayoritas pegawai hadir

tepat waktu di hampir semua bulan. Dari Januari hingga Juni, seluruh pegawai (50 orang) hadir tepat waktu tanpa ada yang terlambat, izin, atau sakit. Namun, mulai bulan Juli, terjadi sedikit penurunan dalam kehadiran tepat waktu. Pada bulan tersebut, hanya 49 pegawai yang hadir tepat waktu, dengan 1 orang terlambat, 1 orang izin, dan 2 orang sakit. Hal serupa terjadi di bulan Agustus, di mana masih ada 49 pegawai yang hadir tepat waktu, tetapi jumlah pegawai yang terlambat meningkat menjadi 2 orang.

Pada bulan September, jumlah pegawai yang hadir tepat waktu menurun menjadi 47 orang, meskipun tidak ada catatan keterlambatan, izin, atau sakit. Penurunan ini menunjukkan adanya ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan atau faktor lain yang tidak tercatat dalam tabel. Selanjutnya, di bulan Oktober, jumlah pegawai yang hadir tepat waktu kembali menurun menjadi 45 orang, dengan 1 orang terlambat, 2 orang izin, dan 1 orang sakit. Namun, kondisi kembali membaik pada bulan November dan Desember, di mana seluruh pegawai (50 orang) hadir tepat waktu tanpa ada keterlambatan, izin, atau sakit.

Secara keseluruhan, tingkat kehadiran pegawai di PT. BPR Pariangan selama tahun 2023 tergolong sangat baik. Hanya terjadi sedikit kasus keterlambatan, izin, dan sakit, yang umumnya terjadi pada pertengahan tahun, khususnya di bulan Juli hingga Oktober. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kondisi cuaca, musim liburan, atau faktor kesehatan pegawai. Dengan data ini, perusahaan dapat mempertimbangkan langkah-langkah untuk meningkatkan disiplin dan kesejahteraan pegawai agar tingkat kehadiran tetap stabil sepanjang tahun.

Tabel 1. 2**Daftar Laporan Pelaksanaan Tugas Pengawasan oleh Dewan Komisaris**

POS-POS PENTING	Des 2022	Target Th 2023	Realisasi Jun 2023	Realisasi Des 2023	Tumbuh d/Des' 22	% Penc. Th 2023
Total Asset	73.940.523	86.191.391	81.705.906	92.042.746	18.102.223	106,79%
Aktiva Produktif	71.687.480	82.050.892	76.802.538	87.056.647	15.369.167	106,10%
Kredit yg diberikan	58.741.156	71.774.483	69.854.230	72.119.019	13.377.863	100,48%
Penempatan pada bank lain	12.964.324	10.276.409	6.948.308	14.937.628	1.991.304	145,36%
Dana Pihak Ketiga	59.828.835	69.803.802	65.513.640	70.868.679	11.039.844	101,53%
Tabungan	25.128.735	28.068.302	24.363.540	28.524.079	3.395.344	101,61%
Deposito	34.700.100	41.735.500	41.150.100	42.244.600	7.644.500	101,46%

Sumber: PT.BPR Pariangan Tahun 2023

Dari tabel diatas Realisasi Laba Rugi sampai tahun buku 2023, BPR telah dapat menghasilkan Laba Sebelum Pajak sebesar Rp.634.018 ribu atau pencapaian sebesar 67,28% dari beberapa pos Laba Rugi tertentu dapat kami laporkan sebagaiberikut.

Sementara Pengendalian Non Performance Loan (NPL) Secara gabungan dapat terlihat sebagai berikut:

Tabel 1. 3**Non Performance Loan (NPL) Secara Gabungan**

No	Keterangan	Posisi			+/- dari Des 2022	
		Des 2022	RBB 2023	Des 2023	Jumlah	%
	Kredit yang Diberikan	58.741.156	71.774.483	72.119.019	13.377.863	22,77%
1	Lancar	47.767.464	64.201.759	57.771.335	10.003.871	20,94%
2	Dalam Perhatian Khusus	9.391.763	6.042.787	11.930.941	2.539.173	27,04%
3	Kurang Lancar	307.008	575.034	592.690	285.682	93,05%
4	Diragukan	616.086	190.656	528.395	-87.691	-14,23%
5	Macet	658.830	764.247	1.295.658	636.828	96,66%
	Jumlah NPL	1.581.924	1.529.937	2.416.743	834.819	
	Presentase NPL	2,96%	2,13%	3,35%		0,66%

Sumber: PT.BPR Pariangan Tahun 2023

1. Kinerja Bank selama tahun buku 2023 secara umum tumbuh dengan cukup baik dan wajar secara keseluruhan sesuai dengan yang ditargetkan dalam RBB tahun 2023, hal ini terlihat dari tumbuhan pos-pos penting seperti asset, Kredit yang diberikan, Dana Pihak Ketiga secara keseluruhan tercapai bahkan melampaui target, namun pencapaian laba mencapai tidak sesuai dengan target yang dikarenakan adanya realisasi biaya yang diluar dugaan dalam rangka konsolidasi merger/penggabungan dengan PT. BPR Batipuh.
2. Kualitas kredit (NPL) sampai s/d akhir Desember 2023 masih dapat dikendalikan dalam keadaan sehat.

Menurut **(Sutrisno, 2020)** Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut **(Purwaningdyah et al., 2020)** Disiplin kerja merupakan sifat sadar seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada, baik peraturan-peraturan yang tertulis ataupun peraturan lisan. Jika kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada sudah terbentuk dan seseorang sudah membiasakan diri untuk hal tersebut, maka kedisiplinan pun akan ada pada diri orang tersebut. Sifat disiplin juga bisa menunjukkan dan menimbulkan sifat-sifat baik lainnya seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya.

Menurut **(Sirait, 2022)** Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.

Menurut **(Rahmat, Sa'adah, dan Aprilia (2020)** Kompensasi merupakan dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

Menurut **(Nugroho & Pramukty, 2023)** Motivasi dapat diartikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan diawali dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan mendasar yang membuat seseorang terdorong untuk mengerahkan semua usaha demi mencapai suatu tujuan.

Menurut **(Lazuardi & Harahap, 2024)** motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

(Pangestu et al., 2022) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR Pariangan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan adanya latar belakang permasalahan yang di jelaskan sebelumnya, maka peneliti melakukan identifikasi permasalahan yaitu :

1. Masih rendahnya disiplin kerja karyawan di Bank BPR Pariangan.
2. Disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dari daftar absensi karyawan.
3. Rendahnya disiplin karyawan BPR Pariangan dapat dilihat banyaknya karyawan yang melimpahkan pekerjaannya kepada karyawan lainnya, sehingga pekerjaan yang dibebankan tidak dapat selesai dengan tepat waktu.
4. Bagaimana pengaruh pelaksanaan disiplin kerja yang dilaksanakan di PT. BPR Pariangan.
5. Karyawan mengeluh dan tidak puas terhadap pemberian kompensasi karena rendahnya tunjangan yang diberikan.

6. Bagaimana pengaruh pelaksanaan kompensasi yang dilaksanakan di PT. BPR Pariangan.
7. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Pariangan.
8. Pemberian beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan tanpa adanya kompensasi yang setimpal.
9. Kurangnya perhatian dari pimpinan akan pemberian penghargaan yang membuat semangat kerja menurun.
10. Kurangnya motivasi dari pimpinan membuat semangat kerja karyawan menurun.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokus dan terarah penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. BPR Pariangan Kampus Simabur.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan adanya permasalahan yang sudah dibatasi, maka perlu diuraikan dalam bentuk perumusan masalah menjadikan sebuah inti dari penelitian ini. Oleh karena itu, terdapat beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Bank BPR Pariangan?

2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Bank BPR Pariangan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Pariangan?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Pariangan ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Pariangan?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening pada Bank BPR Pariangan?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening pada Bank BPR Pariangan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang tercantum diatas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Bank BPR Pariangan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Bank BPR Pariangan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Pariangan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Pariangan.

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Pariangan.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening pada Bank BPR Pariangan.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening pada Bank BPR Pariangan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Bank BPR Pariangan

Penelitian ini dibuat dengan harapan dapat membantu memberikan penambahan informasi manajemen untuk perusahaan berguna dalam penentuan Teknik strategi perusahaan. Dan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan Bank BPR Pariangan dengan memperhatikan disiplin kerja dan kompensasi agar mendapat kinerja karyawan yang baik. Sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan Bank BPR Pariangan dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari Bank BPR Pariangan .

3. Bagi Institusi

Sebagai penambahan bahan pengetahuan dan sumber referensi untuk jurusan ekonomi khusus berkaitan dengan Displin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja.