

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin maju menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat, termasuk pada sektor perbankan. Perusahaan-perusahaan berlomba dalam mencari terobosan baik berupa ide maupun cara pengelolaan agar dapat bertahan dan meraup keuntungan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu hal umum dilakukan oleh perusahaan agar dapat menaikkan kinerja pegawainya. Dalam rangka menaikkan kinerja pegawainya, perusahaan mempertimbangkan sistem pemberian upah kerja pegawai agar dapat pula menaikkan motivasi kerja pegawai. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan pengelolaan disiplin kerja yang matang agar para pegawai tetap menjaga kedisiplinannya dan tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, apabila kinerja pegawai suatu perusahaan dapat selalu terjaga maka perusahaan tersebut dapat bertahan selama puluhan tahun, bahkan lebih.

PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) merupakan salah satu perusahaan yang mampu bertahan dan berkembang selama puluhan tahun. PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemerintah Kabupaten Boyolali yang bergerak di bidang perbankan (bankboyolali.com) dengan visi terwujudnya bank yang tangguh dalam persaingan, profesional dalam kinerja dan sehat. Selanjutnya, misi PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) adalah meningkatkan mutu pelayanan yang optimal, memberikan hasil yang terbaik, memberikan citra perbankan yang baik, dan memperluas jangkauan pelay: ¹ Oleh karena itu, dalam rangka mewujudkan visi dan misinya diperlukan kinerja pegawai yang optimal dari seluruh pegawai PT BPR

Bank Boyolali (Perseroda). Sebaliknya, tanpa adanya kinerja yang baik, maka PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) dapat tertinggal dalam persaingan bisnis, hingga bahkan dapat merugi. Selain itu, PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) tentu memiliki banyak pengalaman dan pengelolaan sumber daya manusia yang matang sehingga mampu berkembang selama puluhan tahun.

Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dimulai dari adanya disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hambali, 2016). Disiplin kerja wajib dilakukan oleh seluruh pegawai pada suatu perusahaan, baik pimpinan, staff, maupun pegawai tidak tetap. Apabila disiplin kerja mampu dilakukan secara menyeluruh, maka lingkungan kerja yang kondusif akan terbentuk, seluruh pekerjaan akan sesuai dengan standar kerja, dan pegawai akan memiliki etika kerja yang tinggi. Adanya peran disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara ilmiah juga telah ditunjukkan oleh Andriyani dkk. (2020), Ilham dkk. (2020), dan Budirianti dkk. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, perusahaan juga harus memperhatikan motivasi pegawainya yang salah satunya adalah memberikan upah kerja yang sesuai.

Pemberian upah kerja terhadap pegawai dimaksudkan untuk balas jasa atas pekerjaannya dan menjaga motivasi kerja pegawai. Upah kerja adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja/pegawai dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati (Hasibuan, 2014). Pada instansi atau perusahaan upah dapat juga diartikan gaji yang diterima pada setiap bulannya. Upah kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai apabila upah kerja dilakukan dengan sistem pengupahan menurut kinerja pegawai. Peran

upah kerja terhadap kinerja pegawai secara ilmiah juga telah ditunjukkan oleh Lestari dkk. (2021), Rahayu dkk. (2018), Supriyadi dan Feranita (2019), dan Hidayat (2021) yang mana seluruhnya menyatakan bahwa upah kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecuali pada penelitian Supriyadi dan Feranita (2019). Oleh karena itu, dalam rangka menjaga motivasi kerja perusahaan juga harus memperhatikan indikator-indikator lain dan tidak terpaku pada upah kerja.

Motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi di dalam diri yang mendorong pegawai untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara yang khas dalam pekerjaannya (Feriyanto, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa peran motivasi dapat meningkatkan inisiatif pegawai dalam bekerja sehingga secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara pemenuhan kebutuhan pegawai yang terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengembangan diri (Edison dkk, 2016). Adanya peran motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara ilmiah juga telah ditunjukkan oleh Rahayu dkk. (2018), Andriyani dkk. (2020), Ilham dkk. (2020), dan Budirianti dkk. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari sisi ilmu manajemen sumber daya manusia, penelitian mengenai variabel disiplin kerja, upah kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai sebenarnya telah diteliti oleh peneliti-peneliti terdahulu, akan tetapi secara parsial. Penelitian-penelitian terdahulu tidak menghadirkan seluruh variabel dalam penelitian ini secara utuh, baik secara jenis variabel maupun anggotanya. Peneliti-peneliti yang dimaksud adalah Lestari dkk. (2021), Andriyani dkk. (2020), Ilham dkk. (2020), Vanchapo dan Lewar (2020), Hidayat (2021),

Budirianti dkk. (2020) Supriyadi dan Feranita (2019), Ni'am dkk. (2018), dan Rahayu dkk. (2018). Kondisi khusus yang menunjukkan originalitas penelitian dapat ditunjukkan dengan lokasi penelitian, sampel, dan waktu penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan kajian lebih mendalam baik secara teori maupun penelitian secara langsung. Selanjutnya, peneliti menjadikan PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) sebagai lokasi penelitian karena PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) salah satu perusahaan yang dapat bertahan dan berkembang selama puluhan tahun. Oleh karena itu, penelitian dianggap perlu dan penting dalam mengetahui strategi peningkatan kinerja pegawai melalui peran motivasi dengan aspek disiplin dan upah kerja di PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

B. Pembatasan Masalah Penelitian

Pematasan masalah penelitian mencakup disiplin dan upah kerja (gaji pegawai), sedangkan pembahasan penelitian dibatasi oleh permasalahan sumber daya manusia yang meliputi motivasi kerja dan kinerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

C. Perumusan Masalah Penelitian

Permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
2. Apakah upah kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?
4. Apakah upah kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)?

5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja 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 disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- b. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh upah kerja terhadap motivasi kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- c. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- d. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh upah kerja terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).
- e. Mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

2. Kegunaan Penelitian

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

- a. Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti maupun civitas akademika dalam penelitian selanjutnya.
- b. Memberikan pengetahuan tentang pengaruh disiplin dan upah kerja terhadap kinerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) dengan motivasi kerja sebagai variabel antara (*intervening*).

- c. Memberikan pertimbangan kepada divisi manajemen sumber daya manusia PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) dalam peningkatan kinerja pegawai.