

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis di era modern saat ini semakin mengalami perkembangan. Hal ini dibuktikan dari banyaknya perusahaan yang bermunculan baik perusahaan asing maupun lokal, dapat dilihat dari tanggal 4 januari sampai 6 juli 2020 total jumlah perusahaan yang baru listing di Bursa Efek Indonesia sebanyak 23 perusahaan (Indonesia, 2021). Hal ini dapat dibuktikan Indonesia memiliki pangsa pasar yang cukup tinggi karena konsumsi rumah tangga yang tercatat tumbuh dengan nilai 2,84% *year on year* (YOY) di kuartal I-2020. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) laju pertumbuhannya menurun dari pertumbuhan di kuartal I-2019 yang mencapai nilai 5,02% *year on year* (YOY) dan juga dapat memberi keuntungan bagi suatu perusahaan (Laoli, 2020). Berkembangnya suatu perusahaan ini tidak hanya melihat seberapa besar pangsa pasarnya, tetapi dapat dipengaruhi oleh faktor tertentu seperti sumber daya manusianya.

Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) 31 tahun 2016 dinyatakan bahwa pengertian usaha pegadaian adalah segala usaha menyangkut pemberian pinjaman dengan jaminan barang bergerak, jasa titipan, jasa taksiran, dan jasa lainnya yang termasuk diselenggarakan berdasarkan prinsip syariah (Pegadaian, 2020). Perusahaan Pegadaian ini sangat memperhatikan kualitas dan kapasitas SDM yang dimilikinya agar dapat menunjang pencapaian visi perseroan, maka dari itu pegadaian berkomitmen “Menjadi *The Most Valuable Financial Company* Di Indonesia Dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan pilihan Utama Masyarakat”. Komitmen tersebut dengan tegas dituangkan dalam salah satu butir misi perseroan, yaitu “Memberikan *Service Excellence* Dengan Fokus Nasabah Melalui SDM Yang Professional Berbudaya Kinerja Baik”. Perusahaan tetap harus berjalan dengan

pemikiran serta tindakan sebaik mungkin dengan strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan meskipun ditengah pandemi Covid-19. Keberhasilan aktivitas dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknonologi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, tetapi tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia yang diperlakukan kepada seluruh karyawan sesuai dengan norma istiadat yang berlaku serta memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat (Dewi & Harjoyo, 2019). Sumber daya manusia menjadi aset krusial pada perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksana kebijakan serta kegiatan operasional perusahaan (Kasenda et al., 2016). Sehebat apapun sebuah teknologi apabila tidak didukung oleh manusia sebagai pelayanan operasional, tidak akan bisa memproduksi produk dengan efisiensi (Suwanto, 2019). Sumber daya manusia adalah bagian terpenting pada menyampaikan pelayanan terbaik kepada semua nasabah, akibatnya pegadaian menggunakan taktik pengelolaan sumberdaya manusia guna untuk mengeluarkan semua sumberdaya yang diperlukan untuk mengimbangi terhadap konfrontasi serta memfokuskan rangkaian dan juga perseroan pegadaian untuk siap buat zaman industri 4.0 (Pegadaian, 2020). Sumber daya manusia merupakan kunci penentu perkembangan dan keberhasilan operasi bisnis. Tentunya harus diimbangi dengan adanya kinerja karyawan, karena kinerja karyawan juga menjadi faktor penentu dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kualitas maupun kuantitas yang dimiliki oleh karyawan dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya (Kasenda et al., 2016). Kinerja karyawan sangat krusial bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, tercapai tidaknya tujuan perusahaan, bisa dipengaruhi oleh kinerja karyawannya sebab karyawan merupakan pemeran primer yang melaksanakan pencapaian tugas perusahaan tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik, oleh sebab itu pemimpin perusahaan untuk selalu memperhatikan taraf kinerja karyawannya yang bisa diukur dari hasil kerja

karyawan yang di capai. Meningkatkan kinerja karyawan diharapkan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja pada diri karyawan, karena masalah yang sering ditemui adalah masih kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan diartikan sebagai karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Farida & Hartono, 2016). Berdasarkan dari penelitian terdahulu masalah yang terjadi seperti “masih banyak karyawan yang ditemukan tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan yang sering pulang tidak pada waktunya, dan masih ada saja karyawan yang ditemukan sering mangkir kerja dengan berbagai alasan (Farisi et al., 2020)”, sehingga mengakibatkan disiplin kerja menurun. Hal ini terjadi juga pada karyawan PT Pegadaian (Peresero) Cabang Timika, masih ada saja karyawan yang sering terlambat datang bekerja, disebabkan karena jarak tempuh antara rumah karyawan ke perusahaan yang cukup jauh, dan juga masih ada saja peraturan yang dilanggar. Mencegah permasalahan ini dapat terjadi, pemimpin dapat lebih tegas lagi dalam meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan sanksi yang sesuai dengan perbuatan karyawan. Tentunya hal ini penting untuk diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat meningkat ketika ada dorongan atau motivasi dari diri karyawan untuk tetap mengikuti peraturan dan tata tertib perusahaan.

Motivasi memberi seseorang alasan untuk bekerja lebih baik sesuai prosedur, standar, dan tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan & Silvy, 2019). Memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah, bahkan jika peraturan gaji telah ditetapkan dan diterapkan atas kebijakan pemimpin, tidak menjamin bahwa karyawan dapat bekerja dengan serius (Zebua, 2018). Hal ini terjadi juga pada karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Timika yang masih kurang, karena sebagian karyawan dari segi kebutuhan termasuk dari keluarga yang sudah berpenghasilan tinggi, sehingga karyawan hanya sebatas kerja tanpa adanya motivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi dan berprestasi, hal

ini mengakibatkan susahnya karyawan mengejar target pada tugas yang diberikan kepadanya. Mengatasi hal ini pemimpin dapat memberikan sebuah surat peringatan kepada karyawan agar karyawan jera untuk melakukannya lagi, melalui surat peringatan tersebut karyawan bisa saja dapat diistirahatkan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan secara serempak motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Zebua, 2018). Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2019). Secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Farisi et al., 2020). Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Arisanti et al., 2019). Kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Tamping et al., 2019). Disiplin, pengembangan karir, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Safitriani & Herman, 2020).

Terkait dengan penelitian terdahulu sebelumnya, yang menyatakan tingkat kedisiplinan adalah salah satu fungsi pelaksanaan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang penting dan diperhatikan, semakin baik disiplin kerja karyawan, akan semakin tinggi juga prestasi kerja yang dihasilkan (Zebua, 2018). Penelitian sebelumnya juga menyatakan meningkatnya motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas, semakin meningkat juga kinerjanya (Zebua, 2018). Terjadi kontroversi dalam penelitian ini, fenomena yang terjadi bahwa kenaikan laba pada tahun 2020, dari data laporan pegadaian berhasil

mencatat pertumbuhan jumlah nasabah yang cukup signifikan, yaitu dari jumlah 13.857.848 nasabah pada akhir tahun 2019 naik menjadi 16.927.596 nasabah pada akhir tahun 2020, yang artinya kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Timika cukup membanggakan meskipun tidak diimbangi dengan disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini mereplikasikan dari penelitian yang sebelumnya menggunakan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon AEK Kanopan”(Zebua, 2018) dimana penelitian yang menjawab masalah penelitian yang sama dan bertujuan menggugurkan pada teori yang digunakan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian yang lebih valid. Peneliti ingin meneliti perusahaan PT Pegadaian (Persero) Cabang Timika, karena perusahaan ini memiliki nasabah yang selalu ramai meskipun ditengah pandemi Covid-19. Perusahaan ini menerapkan sistem *online* agar mempermudah nasabah dalam berkomunikasi ataupun melakukan transaksi sehingga perusahaan ini tetap dapat meraih keuntungan meskipun di tengah pandemi Covid-19. Adapun keunggulan lainnya yang dimiliki PT Pegadaian (Persero) Cabang Timika yaitu prosedur pengajuan kredit yang mudah & cepat, sewa modal (bunga) terjangkau dan barang jaminan aman serta diasuransikan

Berdasarkan masalah yang terjadi, karyawan yang sering melanggar peraturan dan masih terdapat motivasi yang rendah pada karyawan, peneliti bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Timika. Terjadi perbedaan pada penelitian sebelumnya yaitu data yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif serta sampel yang digunakan penelitian berjumlah 35% dari jumlah populasi yaitu $35\% \times 102$ menjadi 35,7 yang dibulatkan menjadi 36 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif serta teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pegadaian (Persero) Cabang Timika”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan diatas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Timika?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Timika?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Timika?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka untuk menganalisis sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Timika.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Timika.
3. Pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Timika.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Kajian ini dapat digunakan sebagai acuan atau dasar untuk mengembangkan model penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih lengkap dengan fokus yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini yang didapat di harapkan menjadi bahan masukan bagi pihak perusahaan PT Pegadaian (persero) Cabang Timika Papua.

