

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis yang semakin maju perusahaan dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya itu dengan baik. Perusahaan harus mampu meningkatkan sumber-sumber yang ada dalam perusahaan agar dapat bersaing secara sehat. Sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat tercapainya tujuan perusahaan (Winarso et al., 2019).

Kemampuan kewirausahaan dalam persaingan ditentukan oleh kesiapan manajer dalam membuat tindakan dan hasil yang realistis. Dalam hal ini, manajer harus mampu mengukur dan menilai kemampuan dirinya agar dapat mencapai tingkatan kinerja sesuai tuntutan perusahaan, manajer harus mampu menilai kondisi dirinya dengan tuntutan atas profit, omset, tahap balik modal dan rencana pengembangan perusahaan di masa depan (Faeni et al., 2017).

Sumber daya manusia memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Sumber daya manusia adalah salah satu yang mengatur tentang tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam melakukan perencanaan sampai proses evaluasi agar dapat tercapainya tujuan-tujuan perusahaan (Istiantara, 2019).

Dalam tercapainya tujuan dalam perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai, tetapi lebih membutuhkan sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja dimana tenaga kerja inilah yang akan menjadi aset penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui sdm yang handal, diharapkan permasalahan-permasalahan yang timbul dapat terselesaikan dan tidak ada yang merasa di rugikan (Nurpati, 2020).

Selain karyawan, peranan kinerja juga harus wajib dijaga oleh perusahaan, karena kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Karena itu kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan juga dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan agar terus berkembang dalam kinerjanya.

Dengan demikian ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menghubungkan disiplin kerja dan motivasi kerja. Karena suatu perusahaan akan sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan jika tidak adanya disiplin dan motivasi dalam bekerja. Disiplin kerja perlu diperhatikan dan ditegakan dalam perusahaan karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Semakin baik disiplin pada karyawan akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai pada perusahaan dan sebaliknya (Setyawati et al., 2018).

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017). Karena itu meningkatkan kinerja karyawan dapat ditentukan seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan, dalam menghasilkan kinerja yang baik maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.

Usaha pengadaian adalah usaha individu atau lembaga yang menawarkan segala sesuatu yang menyangkut pemberian pinjaman uang dengan jaminan barang milik masyarakat yang ingin melakukan pinjaman uang. Dalam melakukan suatu bisnis menarik masyarakat maka dilakukannya promosi adalah suatu upaya dalam pemasaran dalam menginformasikan dan mempengaruhi orang-orang sehingga mereka tertarik untuk melakukan transaksi atau barter suatu produk atau jasa di pasar (Faeni et al., 2019). PGI merupakan lembaga non-bank yang pembinaan dan pengawasan sekarang sudah berada di bawah naungan OJK. PJOK

Nomor 31/PJOK 05/2016 tentang usaha pengadaian. Didalamnya, OJK mengizinkan perusahaan terbuka ataupun koperasi, konvensional maupun syariah.

Pusat Gadai Indonesia (PGI) adalah perusahaan gadai swasta terbesar di Indonesia yang terdaftar dan diawasi oleh otoritas jasa keuangan (OJK). Berdiri sejak tahun 1996 di Surabaya, lalu mengembangkan sayapnya dengan membuka cabang pertamanya di Jakarta sejak tahun 2006.

Saat ini PGI sudah memiliki lebih dari 100 cabang di wilayah Jakarta, Depok, Bekasi, Tangerang, Surabaya dan Bali. Sebagai perusahaan pembiayaan yang terbesar dan terpercaya pusat gadai Indonesia menerima pinjaman jangka pendek dengan memberikan jaminan berupa barang elektronik seperti laptop, hp, tv led, camera slr dan BPKB kendaraan bermotor sesuai apa yang ada dalam peraturan perusahaan jika di luar perkiraan barang yang tidak sesuai maka perusahaan tidak dapat memberikan pinjaman dan menerima barang jaminan yang tidak layak dalam kriteria yang ada dalam perusahaan. Harga adalah sejumlah uang yang ditagihkan untuk suatu produk atau jasa, jumlah nilai yang ditukarkan konsumen untuk manfaat dari memiliki atau menggunakan produk atau jasa. "Harga adalah satu-satunya elemen bauran pemasaran yang memberikan pendapatan atau pendapatan bagi perusahaan, sedangkan tiga elemen lainnya (produk, tempat, dan promosi) menyebabkan biaya pengeluaran" (Faeni et al., 2019).

Berdasarkan peraturan yang ada karyawan PGI telah ditetapkan bahwa kegiatan untuk melakukan pekerjaan dimulai dari pukul 07.45 WIB – 19.15 WIB namun jika ada lemburan karyawan bekerja mulai dari pukul 07.45 – 21.05. Karyawan bekerja dari hari Senin sampai hari Sabtu. Namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat dan melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Ada karyawan yang datang pada pukul 08.00 WIB dan bahkan ada yang datang pada pukul 08.30 WIB. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat kedisiplinan karyawan dengan indikator berdasarkan ketepatan waktu hadir karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti, Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan

seseorang menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin juga bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung mentaati aturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Dengan demikian karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin, karena disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain faktor disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, faktor motivasi kerja juga perlu diperhatikan. dalam menurun nya kinerja karyawan dapat dilihat kurangnya kedekatan antara pimpinan terhadap karyawan dengan begitu kurangnya motivasi yang diberikan secara intens kepada karyawan, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan karena kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan tidak berkembang sehingga berdampak pada penurunan pada kinerja

Berdasarkan pengamatan yang di lakukan penulis lakukan masih banyak karyawan yang bermain handphone sewaktu kerja baik untuk game, atau membuka social media. Ini menyebabkan tidak efektif dan efisien karyawan dalam bekerja

mengakibatkan tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai menjadi tertunda dan dikerjakan lain waktu, jika disiplin kerja dan motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi begitu sebaliknya jika disiplin kerja dan motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Gadaai Indonesia Cabang Semper Jakarta Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PGI Cabang Semper Jakarta Utara ?
2. Bagaimana ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PGI Cabang Semper Jakarta Utara ?
3. Bagaimana ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PGI Cabang Semper Jakarta Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian ini memiliki tujuan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PGI Cabang Semper Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui bagaimana ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PGI Cabang Semper Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui bagaimana ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PGI Cabang Semper Jakarta Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan agar dapat memperluas ilmu pengetahuan dan menambah wawasan terhadap permasalahan kinerja karyawan yang ada dilingkungan sekitar.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi untuk melakukan pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan dan saran-saran dalam meningkatkan kinerja karyawan sesuai SOP yang berlaku di PGI Cabang Semper.

1.5 Batasan Masalah

Untuk menghindari melebar nya permasalahan pembahasan secara luas, maka penulis melakukan pembatasan dalam penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penulisan penelitian ini penulis membagikan kedalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang teori-teori yang mendasari penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu variable penelitian dan hipotesis.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang desain penelitian, tahap penelitian, model konseptual penelitian, oprasional variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data. Dengan demikian dapat diketahui berapa jumlah sampel yang dapat peneliti ambil, teknik dan metode serta analisi apa saja yang bisa digunakan.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang gambaran atau profil perusahaan, dalam hasil analisi data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 : PENUTUP

Pada bab ini membahas tentang hasil pembahasan bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan dan saran-saran yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait.

