

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi merupakan elemen penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Dalam lingkungan yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan pasar global. Hal ini memerlukan investasi dalam pendidikan dan pengembangan karyawan, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pertumbuhan. Kepemimpinan yang efektif, pengakuan atas kontribusi karyawan, dan fleksibilitas dalam lingkungan kerja juga menjadi faktor kunci dalam memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan mengadopsi pendekatan yang komprehensif terhadap pengelolaan SDM, perusahaan dapat membangun tim yang terampil, terlibat, dan termotivasi untuk bersaing dalam pasar global yang kompetitif (Arisanti et al., 2019).

Faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yaitu masalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap, tindakan, dan perilaku yang sesuai dengan kaidah organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin karyawan seutuhnya diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan Instansi (Kusumayanti et al., 2020).

Selain disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan tekun dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Siahaan & Bahri, 2019). Motivasi membicarakan bagaimana cara mengarahkan kemampuan serta potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang

telah ditentukan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi maupun non materi (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Setiap organisasi berupaya keras untuk mencapai tujuan dan visinya dengan memiliki karyawan yang berkontribusi secara positif. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan sebuah perusahaan, karena peningkatan kinerja ini diharapkan dapat membawa perusahaan menuju pencapaian tujuan serta meningkatkan mutu produk atau layanan yang dihasilkan. Dalam konteks ini, motivasi menjadi kunci utama yang dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Teori motivasi kerja menjelaskan bahwa motivasi adalah faktor internal yang mempengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, memberikan motivasi yang sesuai kepada karyawan akan membantu meningkatkan semangat dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. (Pratiwi & Ismi, 2014).

Suatu organisasi dikatakan baik apabila karyawan melaksanakan tugas dengan baik karena adanya dorongan motivasi dari seorang pemimpin. Bila motivasi tidak pernah diperhatikan maka karyawan pun akan mengalami penurunan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, disiplin kerja yang ada di organisasi juga bisa dikatakan baik, jika dalam menyelesaikan aktifitas pekerjaannya dengan baik sehingga disiplin dapat meningkatkan kinerja dan penilaian kerja yang baik dari atasan, hal ini tentu berdampak pada karir jangka panjang bagi karyawan. Demi terjalannya kinerja karyawan yang baik maka perlu adanya pengawasan dari seorang pimpinan agar karyawan termotivasi dan disiplin kerja demi mencapai hasil yang baik (Alfian & Afrial, 2019).

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bekasi Timur adalah lembaga pembiayaan dengan jaminan barang bergerak yang memiliki peran penting dalam menyediakan layanan keuangan kepada masyarakat Indonesia. Sebagai satu-satunya badan usaha yang secara resmi diizinkan untuk melakukan kegiatan pembiayaan, PT. Pegadaian (Persero) merupakan anak perusahaan dari Bank Rakyat Indonesia (BRI) yang beroperasi dalam tiga lini bisnis utama: pembiayaan, emas, dan berbagai layanan

tambahan. Peran PT. Pegadaian (Persero) dalam memfasilitasi kebutuhan pembiayaan masyarakat sangat vital dalam mendukung kesejahteraan mereka. Pendekatan layanan yang disediakan oleh PT. Pegadaian (Persero) yang didasarkan pada prosedur yang sederhana dan penyelesaian transaksi yang cepat, menjadikannya sebagai alternatif yang menarik bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan keuangan mereka. Namun, dalam praktiknya, terdapat beberapa area di mana kinerja layanan PT. Pegadaian (Persero) masih belum memenuhi harapan perusahaan. Kendati PT. Pegadaian (Persero) memiliki reputasi sebagai penyedia layanan keuangan yang mudah diakses, kinerja pelayanan masih memiliki ruang untuk ditingkatkan. Salah satu isu yang dihadapi adalah ketidaksesuaian antara praktik kerja karyawan dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan efisiensi operasional dan pengalaman pelanggan yang kurang optimal.

Faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yaitu masalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap, tindakan, dan perilaku yang sesuai dengan kaidah organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin karyawan seutuhnya diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan Instansi (Kusumayanti et al., 2020).

Berikut tabel data kehadiran karyawan PT. Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur:

Tabel 1.1 Data Kehadiran PT. Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur Bulan Januari – Maret 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Total Hari Kerja
1	Januari	50	5	2	3	31	25
2	Februari	50	8	1	5	34	21
3	Maret	50	3	2	7	37	24

Sumber : HRD PT. Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dilihat masih adanya kenaikan pada tingkat keterlambatan para karyawan yaitu pada bulan januari terdapat 3 karyawan lalu naik menjadi 7 karyawan pada bulan maret, serta masih adanya kenaikan pada setiap tahunnya karyawan yang datang terlambat yang berarti terlihat turunnya waktu disiplin kerja karyawan saat masuk kerja. Selain tingkat kehadiran yang masih kurang atau menurun, masih ada beberapa karyawan yang tidak menaati aturan yang berlaku seperti pulang lebih cepat dari jamnya, dan masih ada beberapa karyawan yang masih menunda pekerjaan. Jam masuk kerja yang ditetapkan oleh perusahaan setiap hari adalah Pk 07.30 WIB, dengan keterlambatan yang ditoleransi oleh perusahaan adalah 15 menit.

Berdasarkan data dan wawancara yang di dapat dari PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur diketahui bahwa terdapat masalah motivasi kerja masih perlu diperhatikan seperti masalah pemberian tugas yang diberikan kepada karyawan masih kurang efektif, hal tersebut membuat rasa kerja keras dan ketekunan karyawan akan menurun. Kurangnya pengawasan langsung dari pimpinan terhadap karyawan, hal tersebut mengakibatkan para karyawan merasa kurang diawasi kinerjanya sehingga karyawan seakan malas bekerja, selain itu masih kurangnya dorongan serta

apresiasi yang diberikan, serta karyawan yang lembur hanya di fasilitasi makan saja sehingga karyawan merasa tidak punya tujuan yang ingin dicapai atau tidak punya keinginan usaha untuk maju, beberapa hal tersebut membuat karyawan bekerja dengan kurang maksimal. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang maka rumusan masalah yang dapat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur.
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur.
2. Untuk Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan

penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan ide atau masukan untuk perusahaan dalam kegiatan evaluasi kinerja mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Menambah dan mengembangkan wawasan peneliti, khususnya dalam hal disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan cara membandingkan teori yang diperoleh dengan kenyataan atau kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus sempurna, dan tidak menyimpang maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulis membatasi diri penulisan hanya berkaitan dengan “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur”

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori mengenai variabel-variabel dan hal-hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual,

operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metoda analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang temuan-temuan yang diperoleh selama penelitian dan analisis dari data yang telah dikumpulkan. Bagian ini memberikan gambaran mendetail mengenai hasil-hasil yang diperoleh dari survei dan analisis data dengan karyawan PT Pegadaian Cabang Bekasi Timur serta interpretasi dari hasil tersebut.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini merangkum temuan utama dari penelitian berdasarkan hasil analisis data, serta memberikan saran atau rekomendasi praktis berdasarkan temuan penelitian.

