

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan dunia teknologi dan ilmu pengetahuan membuat persaingan antar perusahaan meningkat. Zaman yang serba digital membuat para badan usaha memiliki tantangan dengan segala implikasinya. Para badan usaha harus segera beradaptasi dengan segala perubahan yang terjadi dan diharuskan memenangkan persaingan. Seiring dalam berkembangnya teknologi dan juga ilmu pengetahuan membuat suatu kondisi menjadi dinamis sehingga merubah perkembangan antar suatu perusahaan menjadi paradigma yang baru.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi banyak faktor, salah satunya faktor yang sangat penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu elemen penting di dalam organisasi yang menjadikan suatu peran di dalam keberhasilan dalam melakukan pencapaian dari suatu organisasi. Bisa dilihat dari kinerja masing-masing sumber daya organisasi tersebut. Dan yang terpenting ialah sumber daya manusia tergantung dari bagaimana kemampuan dalam melakukan sebagaimana tugas dan fungsinya (Samsuni, 2017).

Dalam suatu sistem, sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam organisasi yang sangat besar, maka dari itu perlu adanya evaluasi dari sisi produktivitas dan kontribusinya didalam organisasi. Dimana setiap organisasi mempunyai suatu tujuan yang dapat dicapai melalui tahap demi tahap dalam pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan memberdayakan suatu sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan dari sumber daya manusia memegang suatu peranan penting dalam organisasi yang dimana sering disebut sebagai *human asset* untuk mencapai sebuah target atau tujuan yang sudah ditetapkan setiap organisasi (Safarida & Siregar, 2020).

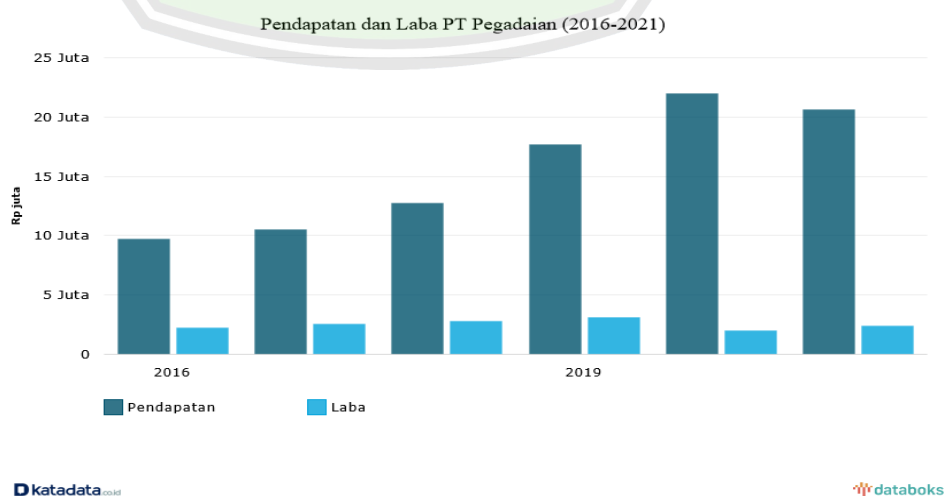
Namun pada dasarnya setiap manusia melakukan pekerjaan agar dapat memenuhi suatu kebutuhan yang di inginkan. Sebagai pimpinan perusahaan atau pihak manajemen harus mengetahui dan memahami motif motivasi yang dimiliki para masing-masing karyawan agar karyawan merasa senang dan dihargai. Jika

karyawan merasa dihargai, tentunya akan menciptakan situasi yang kondusif. Para karyawan dapat menciptakan situasi yang kondusif sehingga akan menimbulkan suatu kinerja yang baik karena termotivasi dan akan mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri (Arianto & Kurniawan, 2020).

Terlepas dari berbagai motif motivasi yang diberikan selanjutnya yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai. Lingkungan kerja dapat menciptakan suatu motivasi melalui hubungan yang baik dari antar manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut (Firdaus, 2017).

Motivasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang saling mempengaruhi semangat para kerja dari para karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan yang memperhatikan dua faktor tersebut, membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Jika lingkungan kerja dan motivasi yang tidak sesuai akan timbul ketidaknyamanan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsi itu sendiri. Lingkungan kerja dan motivasi yang baik akan dengan mudah bagi individu dalam menyelesaikan beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikanya sehingga akan menimbulkan dampak yang positif terhadap kinerja para individu (Tolu et al., 2018).

Berikut terdapat grafik rata-rata pendapatan yang diakumulasikan dalam pertahun dari PT. Pegadian :



Gambar 1. 1 Grafik rata-rata pendapatan dan laba PT Pegadaian periode 2016 - 2021

Sumber : <https://databoks.katadata.co.id>

Bila dilihat dari grafik diatas dapat diketahui bahwa rata-rata pendapatan dari PT. Pegadaian dari tahun 2016-2020 terus mengalami trend kenaikan rata-rata laba dan pendapatan namun di tahun 2021 merosot sehingga menimbulkan suatu pertanyaan apakah yang mempengaruhi kinerja dari para karyawan PT. Pegadaian baik dari sisi motivasi atau lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan tersebut.

Dalam motif motivasi demi mempertahankan kinerja yang baik untuk para karyawan maka dari itu adanya sistem penggajian atau *take home pay* yang diberikan oleh pihak Kantor Pusat PT. Pegadaian berupa dalam bentuk gaji pokok yang disesuaikan oleh jabatan yang diemban, sehingga para karyawan selain tujuan untuk bekerja di perusahaan tersebut, para karyawan juga ingin mendapatkan jenjang karir yang jelas bila dilihat dari penggajian dari perusahaan tersebut sesuai dengan jabatan yang diberikan.

Berikut ialah tabel gaji pokok karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian :

Tabel 1. 1. Gaji Karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian

Jabatan	Gaji
<i>Junior Staff (Grade 4)</i>	Rp. 4.953.000
<i>Staff (Grade 5)</i>	Rp. 5.365.000
<i>Assistant Manager II (Grade 7)</i>	Rp. 7.824.000
<i>Assistant Manager II (Grade 8)</i>	Rp. 8.432.000
<i>Junior Manager II (Grade 9)</i>	Rp. 9.634.000
<i>Junior Manager I (Grade 10)</i>	Rp. 11.110.000
<i>Manager (Grade 11)</i>	Rp. 13.555.000
<i>Senior Manager (Grade 12)</i>	Rp. 18.289.000

<i>Assistant Vice President (Grade 13)</i>	Rp. 24.730.000
<i>Vice President (Grade 14)</i>	Rp. 33.658.000
<i>Senior Vice President (Grade 15)</i>	Rp. 55.437.000

Sumber : Bagian Divisi OHC Kantor Pusat PT. Pegadaian

Peneliti juga mewawancarai beberapa karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PT. Pegadaian. Yang dimana memberikan jawaban mengenai motivasi dan lingkungan kerja, menurut narasumber 1 mengatakan “beban kerja yang kami terima cukup banyak, jadi banyak teman-teman karyawan yang *resign* karena hanya disuruh bekerja tanpa adanya pemberian motivasi yang berarti dari atasan”, lalu menurut narasumber 2 mengatakan “untuk hubungan saya dengan rekan kerja baik, hanya saja saya mengeluhkan internet atau wifi yang suka lemot, dan mungkin kalau diliat di keliling kantor lahan parkir sangat-sangat terbatas jadi suka bingung parkir sembarang gitu”, menurut narasumber 3 “kami antar rekan kerja baik, dan profesional, semuanya baik namun terkadang jika saya mencapai suatu *achievement* atasan saya kurang memberi apresiasi jadi membuat saya mencapai satu hal itu, menjadikan hal yang bisa dibilang biasa saja”. Sehingga diduga ada beberapa permasalahan yang meliputi lingkungan kerja diperusahaan tersebut diantaranya, fasilitas internet yang kurang stabil, keterbatasan lahan parkir. Berikut gambar terkait yang peneliti datangi untuk melihat lebih pasti keadaan lingkungan sekitar Kantor Pusat PT. Pegadaian:



Gambar 1.2 Tampak Depan Gedung



Gambar 1.3 Tampak Samping Kanan Gedung



Gambar 1.4 Tampak Belakang Gedung



Gambar 1.5 Tampak Samping Kiri Gedung

Lalu diduga timbul adanya permasalahan motif motivasi yang diantaranya, kurangnya apresiasi jika karyawan berprestasi, hubungan antar rekan kerja yang tidak baik, dan juga diduga permasalahan dari motivasi tersebut membuat banyak pegawai yang resign dikarenakan beban kerja yang berat tidak selaras dengan motif

motivasi yang diberikan. Yang dimana timbul suatu fenomena apakah motivasi dan lingkungan kerja di instansi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di instansi tersebut.

Sehingga berdasarkan permasalahan yang sudah disampaikan di atas maka dari itu peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di Kantor Pusat PT. Pegadaian, Jl. Kramat Raya No. 162, Jakarta Pusat dengan mengangkat sebuah judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jabarkan diatas, maka daripada itu rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pegadaian?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pegadaian?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pegadaian?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil uraian latar belakang dan rumusan masalah yang sudah di jabarkan oleh peneliti di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pegadaian.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pegadaian.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pegadaian.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan diadakanya penelitian ini, peneliti memberikan harapan adanya manfaat yang didapatkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk melakukan penyelesaian penempuhan jenjang pendidikan S1 dengan tugas akhir atau skripsi. Penelitian ini diharapkan mendapatkan tambahan dan juga memperbanyak wawasan bagi peneliti itu sendiri. Dan juga memperdalam keilmuan tentang Sumber Daya Manusia mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini banyak berharap bisa menjadi hasil karya yang bisa dipercaya dan bisa dijadikan salah satu refrensi, penambahan keilmuan, dan penambahan pustaka bagi pembaca ataupun peneliti lain yang mengangkat permasalahan ini.

3. Bagi instansi Kantor Pusat PT. Pegadaian

Penelitian ini banyak berharap bisa menjadi bahan masukan serta evaluasi untuk pihak instansi baik pihak manajerial dalam mewujudkan suatu kinerja para karyawan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga bisa juga menjadi bahan ulasan para pihak manajerial dari macam-macam faktor yang dapat mempengaruhi agar lebih baik demi mencapai tujuan instansi yang diinginkan.

1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan masalah lebih kompleks dan meminimalisir kekeliruan yang akan terjadi agar penelitian ini sesuai dengan tujuan yang telah disampaikan maka berikut batasan masalah yang di tetapkan dalam penelitian ini yaitu : Peneliti hanya membahas seputar motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya teknis sistematika dalam penulisan guna untuk mempermudah dalam pembahasan penelitian. Berikut adalah sistematika yang digunakan dalam melakukan penulisan penelitian ini ialah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini peneliti melakukan pembahasan yang terkait dengan fenomena latar belakang masalah, rumusan masalah dari latar belakang, tujuan penelitian, batasan masalah yang ditetapkan, dan sistematika dalam melakukan penulisan yang berada dalam skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan apa saja yang menjadi landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian ini yaitu pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian serta kerangka pemikiran dan juga hipotesis yang dijelaskan secara ringkas yang dimana berhubungan dengan antara variabel bebas dan variabel terikat yang nanti akan di teliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti akan membahas bagaimana cara peneliti melakukan desain penelitian, tahapan dalam penelitian, jenis dan cara peneliti melakukan pengambilan data, metode analisa, dan proses pengumpulan data

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dimana peneliti akan melakukan pembahasan dari objek dalam penelitian, deskripsi di dalam penelitian, analisis data dan melakukan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini peneliti melakukan penyajian penarikan hasil kesimpulan dari penelitian serta memberikan saran-saran yang besar harap dapat bermanfaat untuk berbagai kalangan pihak.