

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset penting yang wajib dijaga oleh perusahaan. Dalam proses pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas menghasilkan barang ataupun jasa, untuk dapat terus bersaing di dunia usaha, perusahaan harus selalu dapat mengembangkan faktor - faktor yang mampu mempengaruhi pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh tersebut adalah kinerja karyawan. Karena karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, sehingga karyawan menjadi poros dalam berjalannya suatu badan usaha.

Hasibuan dalam Ariska (2022) menyatakan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standart kerja yang ada di dalam organisasi ataupun didalam instansi kerja. Menurut Noor (2013: 272) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja seseorang karyawan terhadap perusahaan sering kali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan pegawai, maka dibutuhkan Lingkungan kerja yang baik dari perusahaan dan motivasi kerja yang baik dari karyawan.

PT. Pegadaian merupakan salah satu lembaga keuangan bukan bank di Indonesia yang mempunyai aktifitas pembiayaan kebutuhan masyarakat, baik bersifat produktif maupun konsumtif, dengan menggunakan hukum gadai. Pada dasarnya transaksi pembiayaan yang dilakukan oleh pegadaian sama dengan prinsip pinjaman melalui lembaga perbankan, namun yang membedakannya adalah dasar hukum yang digunakan yaitu hukum gadai.

Di Indonesia, lembaga pembiayaan dengan menggunakan dasar hukum gadai bersifat monopoli, yaitu dikenal dengan Perusahaan Umum Pegadaian. Tugas utama Perum Pegadaian adalah memberikan pinjaman kepada masyarakat berdasarkan hukum gadai untuk mencegah berkembangnya kegiatan informal atau lembaga lainnya yang memberikan pinjaman dengan tingkat bunga yang sangat tinggi dan merugikan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pegadaian (Persero) yang kantor wilayahnya terletak di Jalan Proklamasi Kemerdekaan, Rengasdengklok Sel., Kec. Rengasdengklok, Karawang, Jawa Barat 41352.

Faktor yang membentuk kinerja karyawan Menurut Gibson, (2008, hal. 123-124) adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Kemudian faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015, hal. 183) adalah hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, dan sirkulasi udara. Hal ini sesuai dengan konsep lingkungan kerja bahwa segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam kehidupan yang senantiasa berkembang dan segala hal terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan tersebut dapat berjalan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dimiliki individu untuk mencapai tujuan tertentu dan merupakan kekuatan yang muncul dari diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Selanjutnya, faktor yang membentuk motivasi menurut Sutrisno (2009, hal. 118) mengemukakan bahwa hal-hal yang mempengaruhi motivasi adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab fleksibel.

Hasil observasi ternyata masih ada karyawan yang terlambat datang, Berikut tabel absensi kehadiran karyawan PT PEGADIAN Cabang Rengasdengklok:

**Tabel 1.1. Data Absen Karyawan PT. Pegadaian Cabang
Rengasdengklok
Periode Januari 2022-Desember 2022**

Bulan	Hari kerja	Jumlah karyawan	Total hadir	Izin	Telat	Cuti	Akumulasi	Persentase
Jan-22	25	42	1050	2	6	8	16	1,52%
Feb-22	23	42	966	4	8	3	16	1,66%
Mar-22	25	42	1050	2	8	9	19	1,81%
Apr-22	25	42	1050	2	4	8	14	1,31%
Mei-22	22	42	924	2	21	18	41	4,44%
Jun-22	25	42	1050	5	7	6	18	1,71%
Jul-22	25	42	1050	6	4	4	10	1,33%
Agu-22	26	42	1092	2	5	6	13	1,19%
Sep-22	26	42	1092	7	9	7	23	2,11%
Okt-22	25	42	1050	5	6	4	15	1,43%
Nov-22	26	42	1092	4	8	3	15	1,37%
Des-22	26	42	1092	4	8	6	18	16,5%

Sumber : PT Pegadaian Cabang Rengasdengklok 2022

Dari data diatas terlihat absensi dari karyawan PT. Pegadaian Cabang Rengasdengklok tidak sedikit melakukan kemangkiran dalam bekerja. Tingginya karyawan yang telat hadir terjadi pada bulan Mei. Meskipun sedikit, tetap saja karyawan harus lebih meningkatkan lagi absensi kehadiran serta mengurangi lagi keterlambatan saat memasuki jam kerja.

Berdasarkan kajian-kajian di atas maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Rengasdengklok”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Rengasdengklok adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat karyawan jenuh dalam bekerja
- b. Motivasi yang diberikan kepada karyawan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Kinerja karyawan masih kurang baik dalam melakukan penyelesaian tugas.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi, Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Rengasdengklok.

1.4. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah secara parsial ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Rengasdengklok?
- b. Apakah secara parsial ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Rengasdengklok?
- c. Apakah secara simultan ada pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Rengasdengklok?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Rengasdengklok.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Rengasdengklok.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Rengasdengklok.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulis mengadakan penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat untuk memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a) Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti
 - b) Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan
 - c) Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.
3. Manfaat penelitian yang akan datang Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.7 Sistematika Penelitian

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan ymang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun laporan ini.