

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal, karena tidak hanya mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan keterampilan dan keahlian, tetapi juga menumbuhkan perilaku pegawai yang mendukung pencapaian kinerja perusahaan. Tekanan persaingan di dunia bisnis memaksa perusahaan untuk mempertimbangkan bagaimana mereka beradaptasi terhadap lingkungan yang terus berubah (Huda, 2020: 1).

Perusahaan harus melakukan investasi pada sumber daya manusia karena hal tersebut akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan mempunyai kapasitas untuk menghasilkan keuntungan bisnis yang tidak dapat diprediksi (Wibowo, 2020: 8). Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia guna menjamin ketersediaan, pengembangan, dan pendayagunaan sumber daya manusianya secara optimal.

Kinerja pegawai atau hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya yang paling berharga bagi perusahaan adalah pegawai, yang secara aktif berpartisipasi dalam semua aktivitas perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, disiplin merupakan aspek yang penting (Ameliany, 2019: 1)

Berbicara mengenai disiplin kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari kerangka sikap dan karakter seseorang yang menunjukkan ketaatan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam dan di luar perusahaan. Disiplin kerja berhubungan erat dengan kegiatan manajemen yang berkaitan dengan standar kerja yang harus dicapai suatu perusahaan agar dapat melaksanakan tujuannya secara efektif dan efisien (Ajabar, 2020: 45).

Pegawai juga harus mendapat dorongan yang cukup agar termotivasi dan imbalan berupa pengembangan karir dan promosi guna mencapai tujuan perusahaan yang bisa meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Rambet (2022: 10) motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Motivasi berarti suatu keadaan yang

mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar. Jika seseorang termotivasi, maka akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan.

Pratama (2020: 37) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan salah satu aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia yang harus diperhatikan agar dapat mencapai kinerja yang optimal, karena kinerja yang baik tidak dapat dicapai tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi. Memahami pentingnya motivasi kerja sangat penting bagi manajer dan perusahaan. Dengan memahami apa yang menginspirasi dan memotivasi pegawai, perusahaan dapat membuat kebijakan dan strategi yang akan meningkatkan kinerja dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas.

Nugraha dkk. (2024: 5609) memaparkan bahwa perusahaan dituntut untuk memahami dinamika yang kompleks ini dan mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai mereka hingga lebih tinggi. Salah satu perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi adalah PT Pegadaian, dikarenakan semakin banyaknya perusahaan swasta yang berdiri dengan menyediakan layanan yang sama. PT Pegadaian terkenal dengan perusahaan yang menyediakan layanan gadai, memungkinkan masyarakat umum menggunakan barang miliknya seperti emas, perhiasan, atau kendaraan sebagai jaminan untuk memperoleh pinjaman. Selain menyediakan jasa gadai, PT Pegadaian juga menawarkan opsi pinjaman beranggunan atau tambahan jaminan yang diberikan nasabah kepada pihak bank agar diberikan fasilitas kredit atau pembiayaan berdasarkan prinsip syariah.

Dalam penelitian ini penulis meneliti di PT Pegadaian Cabang Tambun yang beralamat di Jl. Sultan Hasanudin No 180, Tambun, Kec. Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi. Pegadaian Cabang Tambun sendiri memiliki 9 UPC (Unit Pembantu Cabang) yang terletak di Papanmas, Mangunjaya, Jejalen, Tridaya, Pamor, Gramapuri, Cibitung, Kompas, dan Setu. Berikut data Outstanding Loan (OSL) dari PT Pegadaian Cabang Tambun.

**Tabel 1.1. Data Kinerja Outstanding Loan Pegadaian Cabang Tambun
Periode Jan 22 – Des 23**

Bulan	Target Outstanding 2022 Rp 158.503.629.485		Target Outstanding 2023 Rp 164.655.403.979	
	Realisasi Outstanding 2022	Persentase 2022	Realisasi Outstanding 2023	Persentase 2023
Januari	129.774.017.511	81,87%	141.691.816.407	86,05%
Februari	133.028.897.484	83,93%	147.022.090.422	89,29%
Maret	138.096.117.480	87,12%	149.848.501.183	91,01%
April	135.735.299.116	85,64%	147.666.426.122	89,68%
Mei	135.952.326.518	85,77%	155.886.826.890	94,67%
Juni	137.480.168.288	86,74%	160.155.206.739	97,27%
Juli	140.340.375.262	88,54%	163.988.685.335	99,60%
Agustus	142.562.693.521	89,94%	169.102.877.598	102,70%
September	144.347.722.280	91,07%	171.173.682.464	103,96%
Oktober	143.534.669.719	90,56%	171.635.019.380	104,24%
November	142.963.310.336	90,20%	173.946.978.809	105,64%
Desember	152.078.670.829	95,95%	173.915.524.094	105,62%
Rata-rata		87,63%		97,48%

Sumber: Arsip PT Pegadaian Cabang Tambun 2024

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa meskipun terdapat kenaikan, tetapi total rata-rata pertahun belum mencapai target yang diinginkan, menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang belum sesuai dengan harapan, sehingga masih ada yang belum optimal dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian Cabang Tambun”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Masih terdapat pegawai yang kurang disiplin waktu dalam membuka outlet sehingga nasabah menunggu di depan outlet yang masih tertutup.
2. Kurangnya disiplin pegawai dalam memakai atribut seperti id card.
3. Masih kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja sehingga kurang maksimal dalam mencapai target.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil dari proses identifikasi masalah, terdapat cukup banyak permasalahan yang terjadi di PT Pegadaian Cabang Tambun. Penulis membatasi permasalahan agar terperinci. Hal ini bertujuan agar pemecahan masalah penelitian mempunyai jawaban yang lebih tepat sasaran. Oleh karena itu, penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Tambun

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Tambun ?
2. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Tambun ?
3. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian Cabang Tambun ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Tambun.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Tambun.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Tambun.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan diperoleh sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini, penulis akan mampu memahami pengalaman dan wawasan yang diperoleh dari penyelesaian suatu masalah kemudian mengambil kesimpulan dan keputusan

2. Bagi perusahaan

Diharapkan perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai masukan dan pertimbangan ketika memutuskan tindakan yang harus diambil, terutama jika menyangkut masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai, disiplin kerja, dan motivasi.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperkaya informasi dan referensi bagi penelitian ilmiah lainnya.

1.7. Sistematika Penelitian

Untuk memahami laporan ini lebih lanjut, materi-materi yang tercantum dalam laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyajian 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 memuat teori berupa definisi dan interpretasi yang diambil dari berbagai literatur terkait penelitian serta kutipan buku yang berkaitan dengan penulisan laporan skripsi.

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, temuan penelitian dan pembahasan yang menggali lebih dalam setiap fenomena yang diteliti dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang 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.